

## FAQ zu rechtlichen Themen in der „Coronakrise“

Das Virus mit dem Namen SARS-CoV-2 („Corona“) hat Deutschland mittlerweile nicht nur erreicht, sondern fest im Griff. Mit diesen FAQ möchten wir einen kurzen rechtlichen Überblick bezüglich bestehender Arbeitsverhältnisse, insbesondere Kurzarbeit und Homeoffice, bestehender Werkverträge, sowie über die Bemühungen der Bundesregierung, die Pandemie möglichst wirtschaftsneutral einzudämmen, verschaffen.

### **1. Arbeitsverhältnisse, insb. Rechte des Arbeitnehmers**

Soweit ein normales Dienstverhältnis vorliegt, hat der Arbeitnehmer (AN) - wie bei einem „normalen“ Krankheitsfall - bei einer Erkrankung mit SARS-CoV-2 einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Sollte die Erkrankung nicht den AN selbst, sondern einen nahen Angehörigen betreffen, spricht ihm § 616 BGB eine Entgeltfortzahlung im Fall einer sog. „vorübergehenden Verhinderung“ zu. Wie lange diese vorübergehende Verhinderung andauern darf richtet sich nach der Person des Angehörigen und dem jeweiligen Einzelfall. Sofern direkte Angehörige (Eltern, Geschwister und Kinder) betroffen sind, dürfte eine Verhinderung von drei bis fünf Arbeitstagen regelmäßig zu vertreten sein.

Gleiches gilt, wenn bspw. Kinder des AN aufgrund von Schließungen keine Betreuungsangebote wahrnehmen können. Hier kann und muss die vorübergehende Verhinderung nach § 616 BGB möglichst kurz gehalten und zügig eine alternative Betreuung organisiert werden. Ist eine anderweitige Betreuung nicht möglich und fällt der AN über längere Zeit aus, ist der Arbeitgeber berechtigt, Urlaubstage oder anderweitige Freizeit auf diesen Zeitraum anzurechnen.

Zur Zeit ist es für Personen schon mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege möglich, allein durch telefonische Absprache mit dem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für maximal sieben Tage ausgestellt zu bekommen.

Die oben genannten Bestimmungen gelten gleichermaßen, wenn der AN zwar nicht erkrankt ist, aber eine dazu berechnigte Behörde eine Quarantäne entweder am Wohnort des AN oder an der Dienststelle anordnet. Hier behält der AN seinen Entgeltanspruch ebenso für die Dauer von sechs Wochen, nach § 56 Infektionsschutzgesetz kann sich der jeweilige Arbeitgeber (AG) diesen Betrag jedoch von der zuständigen Behörde erstatten lassen. Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Quarantäne gestellt werden.

Es gibt nach deutschem Recht keinen Anspruch auf Homeoffice! Das Weisungsrecht des AG umfasst zwar die Anordnung einer solchen Maßnahme, herbeiführen kann der AN sie jedoch - außer es ist von vorneherein vertraglich vereinbart - nicht. Findet sich der AN trotz abgelehnter Homeoffice-Regelung nicht im Betrieb ein, erbringt er seine vertragliche Leistung mutwillig nicht. Dies bietet Raum für Abmahnungen und Kündigungen.

Der AN trägt regelmäßig das sog. „Wegerisiko“. Das bedeutet, dass alle Umstände, die ihn daran hindern, pünktlich auf der Arbeitsstelle zu erscheinen, ihm angelastet werden. Folge der regelmäßigen Verspätung können Gehaltskürzungen und Abmahnungen sein.

Viele Betriebe sind auf regelmäßigen Kundenkontakt im sog. Außendienst angewiesen. In den Arbeitsverträgen der AN sind deshalb regelmäßig auch solche Tätigkeiten schriftlich fixiert und gehören zur Arbeitsleistung. Hier verhält es sich genau wie beim Homeoffice: weigert sich der AN, aufgrund der bestehenden Ansteckungsgefahr, Tätigkeiten im Außendienst nachzugehen, kann dies zu Abmahnungen und Kündigungen führen. Gleiches gilt für geplante und/oder angeordnete Dienstreisen. Diese müssen nur dann nicht durchgeführt werden, wenn das auswärtige Amt eine amtliche Reisewarnung für den Zielort herausgegeben hat.

### **2. Quarantäne des Betriebs, insb. Rechte des Arbeitgebers**

Sofern die zuständige Gesundheitsbehörde dies für erforderlich erachtet, können Betriebsstätten bis auf weiteres geschlossen werden und eine Quarantäne angeordnet werden. Diese behördliche Anordnung ist nicht auf die leichte Schulter zu nehmen: bei Verstößen droht nach § 74 Infektionsschutzgesetz eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe. Die Behörde kann diese Quarantäne regelmäßig und rechtmäßig gegen Ihren Willen - auch unter Einschaltung der Polizei - vornehmen. Werden in diesen Fällen die Einrichtung oder einzelne Gegenstände im Betrieb beschädigt, kann dies Entschädigungsansprüche gegen die Behörde (§ 65 Infektionsschutzgesetz) zur Folge haben.

Wie oben angedeutet, besteht der Vergütungsanspruch der Beschäftigten bei einer behördlichen Quarantäne weiter. Arbeitgeber sollten demnach zeitig einen entsprechenden Antrag auf Erstattung stellen und Mitarbeiter - soweit die Bestimmungen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit eingehalten werden - von zuhause arbeiten lassen.

### 3. Schutzmaßnahmen

Die Bundesregierungen sowie die einzelnen Landesregierungen haben bereits mehrfach die gesamte Bevölkerung zur Einhaltung diverser Maßnahmen aufgefordert, die eine weitere Ausbreitung von SARS-CoV-2 verhindern oder zumindest verlangsamen sollen. Diese Anordnung trifft insbesondere Menschen in betrieblichen Führungspositionen, denen die Verantwortung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter übertragen wurden. Hier müssen für den innerbetrieblichen Ablauf entsprechend konkrete Maßnahmen getroffen werden, die auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten sind. Dazu kann alles von der Bereitstellung von Desinfektionsmitteln bis zu einer Abstandsregelung und der Untersagung von jeglichem Körperkontakt gehören.

Geplante Meetings können durch Video- oder Telefonkonferenzen ersetzt werden, die Anordnung einer Höchstzahl von Menschen in gemeinschaftlichen genutzten Räumen (z.B. Pausenraum, Kantine) oder eine zeitliche Staffelung ist sinnvoll. Sofern der Betrieb einen Betriebsrat unterhält, sind solch schwerwiegende Entscheidungen unbedingt diesem vorzulegen und eine Mitbestimmung zu ermöglichen.

Die Ausbreitung des SARS-CoV-2 bestärkt das Direktionsrecht des AG grundsätzlich nicht. Fragen wie „Wo haben Sie Ihren Urlaub verbracht?“ oder „Gibt es Verdachtsfälle in Ihrem näheren Umfeld?“ hat der AN in aller Regel nicht zu beantworten. Gleiches gilt für die Anordnung zum Tragen eines Mundschutzes: der AN ist berechtigt, selbst darüber zu entscheiden, ob er diese Maßnahme ergreifen will. Anordnen kann der AG dies nur im Falle einer bestätigten Erkrankung.

### 4. Arbeitszeit

Dem AG obliegt das sog. Betriebsrisiko. Er muss abwägen, ob und wie sich das Virus auf den bestehenden Betrieb auswirkt und ob dadurch mehr oder weniger Arbeit anfällt. Soweit sich die Mitarbeiter zur Arbeit bereithalten, trifft den AG weiter die volle Vergütungspflicht. Zur Herstellung einer Balance zwischen wirtschaftlichen Interessen und Arbeitsaufwand kann der AG sowohl Kurzarbeit als auch Überstunden anordnen.

Wenn aufgrund der Pandemie nicht genügend Arbeit anfällt, kann der AG unter Einbeziehung des Betriebsrates die Kurzarbeit anordnen. Besteht kein Betriebsrat, muss eine separate Vereinbarung mit dem betroffenen AN angestrebt werden; einseitig anordnen kann der AG die Kurzarbeit nicht. Ist die Kurzarbeit im Arbeits- oder Tarifvertrag vorgesehen, kann unter Einhaltung der Ankündigungsfrist (fristlos ist die Kurzarbeit nicht möglich!) die Kurzarbeit angeordnet werden.

Wird die Kurzarbeit für einen, mehrere oder alle Mitarbeiter angeordnet, muss die Bundesagentur für Arbeit schriftlich darüber informiert und der Betriebsrat (sofern vorhanden) beteiligt werden. Folge der Kurzarbeit ist die Verkürzung oder vollständige Aussetzung der Arbeitsleistung durch den AN und die vollständige Aussetzung der Vergütungspflicht durch den AG. Der AN erhält dann das sog. „Kurzarbeitergeld“ (zur Berechnung s.u.). Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, wertvolle Mitarbeiter in Zeiten schlechter Auftragslage nicht kündigen zu müssen.

# KANZLEI || LEINWEBER

Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Doch Vorsicht: ist vertraglich eine unregelmäßige oder variable Arbeitszeit je nach Auftragsdichte angeordnet, hat diese Regelung Vorrang bezüglich der Anmeldung von Kurzarbeit! Wird die Kurzarbeit angeordnet, zahlt die Bundesagentur für Arbeit die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeiter. Weitere Informationen finden Sie unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

Bei der Höhe des Kurzarbeitergeldes ist zwischen AN mit und ohne Kinder zu unterscheiden. Genauer gesagt, unterscheiden sich die Sätze des Kurzarbeitergeldes dann, wenn ein AN mindestens einen Kinderfreibetrag mit Faktor 0,5 auf der Lohnsteuerkarte vermerkt hat. AN mit Kindern erhalten dann 67 % der Nettoentgeltdifferenz, die übrigen AN 60 %. Dies wird wie folgt berechnet:

	AN mit Kindern	AN ohne Kinder
Bruttovergütung	4.000 €	4.000 €
Nettovergütung	2.400 €	2.400 €
<b>Arbeitszeitreduktion 50 %</b>		
Bruttovergütung	2.000 €	2.000 €
Nettovergütung	1.400 €	1.400 €
Nettoentgeltdifferenz	1.000 €	1.000 €
Arbeitnehmer erhält	670 € (=67%)	600 € (=60%)

Die Regelungen bezüglich des Kurzarbeitergeldes sollen bereits Anfang April 2020 in Kraft treten und bis Ende des Jahres Gültigkeit behalten.

Im umgekehrten Fall kann es für AG nötig sein, Überstunden für die AN anzuordnen, soweit dies im Vertrag vorgesehen ist. Fehlt eine solche Regelung, muss der AG nachweisen, dass ein „schwerwiegender wirtschaftlicher Schaden“ für den Betrieb droht. Die Anordnung von Überstunden muss dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Lassen sich die wirtschaftlichen Interessen des Betriebs weder durch Kurzarbeit noch Überstunden retten, kann eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden. Hier müssen die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und damit eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten getroffen werden. Hierbei spielen Lebensalter, Unterhaltspflichten, Behinderungen und Dauer der Zugehörigkeit eine Rolle. Auch hier muss der Betriebsrat eingeschaltet werden.

## 5. Werkverträge

Uns ist bewusst, dass gerade im Bereich des VDI viele Designer und Künstler mit der Bearbeitung größerer Projekte betraut sind. Was aber passiert mit dem ausgehandelten Vergütungsanspruch, wenn das Projekt pausiert oder gar gekündigt wird? Grundsätzlich behält der jeweilige Designer oder Künstler nach deutschem Recht seine Vergütungsansprüche für die bis zur Stilllegung erbrachte Leistung.

Nach § 641 BGB sind sog. Teilabnahmen des laufenden Projekts jederzeit möglich. Es heißt hier:

*„Die Vergütung ist bei der Abnahme des Werkes zu entrichten. Ist das Werk in Teilen abzunehmen und die Vergütung für die einzelnen Teile bestimmt, so ist die Vergütung für jeden Teil bei dessen Abnahme zu entrichten.“*

Wie die jeweilige (Teil-)Abnahme zu erfolgen hat, gibt § 640 BGB vor. Darin ist nicht nur geregelt, dass der Besteller das vertragsmäßig hergestellte (Teil-)Werk abnehmen muss, sofern es nicht

mangelhaft ist; Abs. 2 der Vorschrift gibt dem Designer die Möglichkeit, dem Besteller eine angemessene Frist zur Abnahme zu setzen. Liegt kein Mangel vor und weigert sich der Besteller trotzdem, das (Zwischen-)Werk abzunehmen, entsteht mit Ablauf der Frist der Vergütungsanspruch des Designers oder Künstlers. Eine angemessene Frist dürfte regelmäßig zwischen einer und zwei Wochen betragen.

Wesentliches Problem der Vorschrift ist aber die Abnahmefähigkeit in Teilen und die bereits bestimmte Vergütung in Teilen. Grundsätzlich können daher nur konkret angegebene Milestones oder Entwicklungsphasen in Teilen abgerechnet werden.

Dem Besteller eines Werkes steht die Kündigung des Werkvertrags jederzeit zu, § 648 BGB:

*„Der Besteller kann bis zur Vollendung des Werkes jederzeit den Vertrag kündigen. Kündigt der Besteller, so ist der Unternehmer berechtigt, die vereinbarte Vergütung zu verlangen; er muss sich jedoch dasjenige anrechnen lassen, was er infolge der Aufhebung des Vertrags an Aufwendungen erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Es wird vermutet, dass danach dem Unternehmer 5 vom Hundert der auf den noch nicht erbrachten Teil der Werkleistung entfallenden vereinbarten Vergütung zustehen.“*

Grundsätzlich steht dem Designer also bei „grundloser“ Kündigung der vollständige Vergütungsanspruch zu, abzüglich dessen was er durch die Kündigung an Leistungen einspart. Konkret bedeutet das nichts anderes als oben angedeutet: bei einer Kündigung wird auf jeden Fall die Arbeit zu vergüten sein, die bis dato schon angefallen ist.

Noch nicht abschließend geklärt und immer an den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen ist die Frage, ob die Ausbreitung des SARS-CoV-2 eine oder beide Parteien zur Kündigung des Vertrags aus wichtigem Grund nach § 648a BGB berechtigt. Hier gelten - vorausgesetzt, die Vorschrift ist im Einzelfall anwendbar - grundsätzlich die gleichen Regelungen wie bei der Teilabnahme (s.o.): Kündigt eine der Parteien aus wichtigem Grund, ist mindestens die bisher erbrachte Leistung zu vergüten.

Darüber hinaus besteht im Hinblick auf die Verbreitung von SARS-CoV-2 auch die Möglichkeit, finanzielle Sicherheit durch die Vereinbarung eines Abschlags auf die zu erbringende Leistung im Vorfeld zu erlangen. Diese Möglichkeit wird über § 632a BGB eingeräumt. Eine wirksame Abschlagszahlungsregelung im Vertrag kann im Einzelfall über die Durchführung von Zwischenabnahmen hinweghelfen.

## 6. Höhere Gewalt

In Zeiten der Verbreitung von SARS-CoV-2 wird auch vermehrt über den Begriff der „höheren Gewalt“ gesprochen. Der BGH definiert höhere Gewalt als:

*„Ein von außen kommendes, auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis, das keiner der beiden Parteispähren zuzuordnen ist.“*

Ein Beispiel für höhere Gewalt wäre beispielsweise die behördliche Anordnung einer häuslichen Quarantäne des Designers ohne Zugriff auf die nötigen Arbeitsmittel. Liegt höhere Gewalt vor, kann die Leistung für eine der Vertragsparteien im Einzelfall unmöglich werden. Unmöglichkeit bedeutet, dass sich die Parteien vom Vertrag lösen können und ihre gegenseitig erbrachten Leistungen einander zurückgewähren.

Diese Unmöglichkeit unterliegt jedoch strengen rechtlichen Voraussetzungen. Unmöglichkeit besteht im Rahmen von Verträgen bezüglich Designleistungen in der Regel nur dann, wenn die Leistung tatsächlich gar nicht mehr ausgeführt werden kann. Wird die Ausführung aufgrund der Pandemie nur zeitlich verschoben und kann die Leistung zu einem späteren Termin ausgeführt/nachgeholt werden, liegt gerade keine Unmöglichkeit vor. Im Bereich von Designleistungen wird man die Fertigstellung in aller Regel „einfach“ verschieben können.

Für diese Fälle haben wir in dem „Rahmenvertrag für Verträge im Industrie- und Produktdesign“ konkrete Regelungen für Fristverschiebungen aufgenommen. Sofern also aufgrund höherer Gewalt Fristen verschoben werden müssen, ohne dass eine der Parteien daran Schuld hat, kann dies nach Vorankündigung (!) für eine Dauer von bis zu sechs Monaten erfolgen. So kann sichergestellt werden, dass der Designer seine Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt fertigstellen und seinen Vergütungsanspruch behalten kann.

## **7. Steuern, Zwangsvollstreckung und Kredite**

Im Rahmen des geltenden Steuerrechts hat die Bundesregierung schon jetzt umfassend auf die Verbreitung von SARS-CoV-2 reagiert. So werden ab sofort Vorauszahlungen gesenkt, Steuerzahlungen gestundet und auf Vollstreckungsmaßnahmen (Pfändung) bis zum 31.12.2020 verzichtet. Darüber hinaus soll das Bundeszentralamt für Steuern bei der Höhe der Versicherungs- und Umsatzsteuer eng mit den Betroffenen zusammenarbeiten und eine für alle zufriedenstellende Lösung finden. Nähere Informationen dazu sind unter [www.bmwi.de](http://www.bmwi.de) bereitgestellt.

Ferner sollen all jene Beschäftigte und Betriebe unbegrenzte finanzielle Unterstützung erhalten können, soweit der Umsatz aufgrund des Virus eingebrochen ist. Für die Unterstützung arbeitet die Bundesregierung mit Unternehmerkrediten der KfW und ERP zusammen. Erste Anträge zur finanziellen Unterstützung können bereits ab jetzt gestellt werden. Weitere Informationen dazu erhalten Sie beispielsweise unter [www.kfw.de/corona](http://www.kfw.de/corona).

Bitte beachten Sie, dass alle Empfehlungen und Informationen in diesem Rundschreiben nach bestem Wissen und Gewissen erstellt wurden und grundsätzlich nur generalisierte Antworten bieten.

Einzelfälle, bei denen oftmals Detailfragen zu klären sind, sollten stets durch individuelle Rechtsberatung gelöst werden. Sofern Sie Fragen oder Probleme bezüglich Ihrer Verträge aufgrund der aktuellen Lage haben, stehen wir jederzeit zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Björn Leineweber  
Rechtsanwalt