

CORONAVIRUS – aktuelle Fragen und Antworten auf einen Blick

von Winterstein Rechtsanwälte

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mandanten,

uns erreichen täglich Anfragen von Mandanten, die in den verschiedensten Konstellationen vom Ausbruch von COVID-19 betroffen sind und mit unterschiedlichen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert sind.

Wir haben Ihnen die häufigsten Konstellationen mit den relevanten rechtlichen Fragestellungen im Hinblick auf das Arbeitsrecht und das allgemeine Wirtschaftsrecht sowie unsere rechtlichen Einschätzung diesbezüglich zur Verfügung gestellt und stehen Ihnen für Detailfragen gerne jederzeit zur Verfügung.

I. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist neben der Einhaltung der vom Robert-Koch-Institut empfohlenen Hygienestandards folgendes zu beachten:

1. Ein Arbeitnehmer erkrankt an COVID-19

Erkrankt ein Arbeitnehmer an COVID-19, so ist er arbeitsunfähig und somit verhindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Er hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen nach § 3 EFZG. Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

2. Ein Arbeitnehmer wird unter Quarantäne gestellt

Wenn die örtlich zuständige Behörde einen einzelnen Arbeitnehmer nach den §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in einem Verdachtsfall unter Quarantäne stellt oder ein Tätigkeitsverbot ausspricht, kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht in Betracht, da in einem solchen Fall keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Der betroffene Arbeitnehmer kann in diesen Fällen aber dennoch eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls beanspruchen. Zunächst hat der Arbeitgeber diese Entschädigung der Behörde für eine Dauer von maximal sechs Wochen ausbezahlen. Auf seinen Antrag hin werden ihm diese Beträge aber wieder rückerstattet, vgl. § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG.

3. Welche Rechtsfolgen treten ein, wenn der gesamte Betrieb unter Quarantäne gestellt wird?

Wenn für einen gesamten Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern ein Infektionsrisiko besteht, kann dieser auf Grundlage des § 28 Abs. 1 S.1 u. 2 IfSG geschlossen werden.

In einem solchen Fall trägt der Arbeitgeber das Risiko einer behördlichen Betriebsschließung, wenn das Risiko der behördlichen Maßnahme in der besonderen Art seines Betriebs angelegt war. Es kommt also auf die Eigenart des Betriebes an. Ein solches spezifisches Betriebsrisiko realisiert sich regelmäßig dort, wo ein breiter Personenkontakt unvermeidlich ist, also auf Messen, in Kaufhäusern, Stadtverwaltungen, Schulen, Kindergärten, Krankenhäusern und auch in Arztpraxen.

Auch in einem solchen Fall sollte der Arbeitgeber die Rückerstattungsansprüche nach § 56 IfSG gegenüber der zuständigen Behörde geltend machen.

4. Ein Arbeitnehmer ist „mittelbar“ an der Arbeitsleistung verhindert – Beispiel Kindertagesstätte

Wird ein Arbeitnehmer lediglich „mittelbar“ an seiner Erwerbstätigkeit gehindert, z.B. weil die Betreuungseinrichtung seines Kindes vorübergehend schließt und er die Betreuung seines Kindes nachweislich nicht anderweitig abbilden kann, behält er nach herrschender Ansicht seinen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB grundsätzlich nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ von 10 Tagen. Diese Norm kann tariflich oder vertraglich abbedungen sein.

5. Ein Arbeitnehmer bleibt allein aus Furcht vor einer Ansteckung zu Hause

Bleibt ein Arbeitnehmer allein aus Furcht vor einer Ansteckung zu Hause, verliert er seinen Vergütungsanspruch und fehlt unentschuldig. Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist. Hierzu bedarf es eines ernsthaften und objektiv begründeten Verdachts einer Gesundheitsgefährdung. Der bloße Husten von anderen Kolleginnen und Kollegen reicht hierfür nicht aus.

6. Ein Arbeitnehmer möchte im Home-Office arbeiten

Möchte ein Arbeitnehmer gerne im Home-Office arbeiten, kann er das nicht eigenmächtig entscheiden. Wenn im Betrieb nicht schon kollektive Regelungen zum Home-Office bestehen, können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich auf das Home-Office

einigen. Doch nur wenn die hohen Anforderungen an eine Home-Office-Arbeitsplatz in Hinblick auf Arbeitsmittel- und Arbeitsplatzqualität und in Bezug auf den Datenschutz gewährleistet sind, darf der Arbeitgeber ein Arbeiten im Home-Office einseitig über sein Direktionsrecht anordnen.

7. Es besteht aufgrund der Auftragsrückgänge kaum noch Beschäftigungsbedarf

Kann der Arbeitgeber die ihm angebotene Arbeitsleistung aufgrund des Auftrags- oder Rohstoffmangels nicht verwerten, trägt er grundsätzlich das sog. *Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko* nach § 615 S. 3 BGB. Er muss den Arbeitnehmer weiterhin vergüten.

Die Bundesagentur für Arbeit hat – zuletzt in einer Pressemitteilung vom 28. Februar 2020 – darauf hingewiesen, dass ein Arbeitsausfall, der wegen den Auswirkungen des Corona-Virus eingetreten ist, im Regelfall auf einem „unabwendbaren Ereignis“ oder auf „wirtschaftlichen Gründe“ im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III beruht und daher Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu gewähren ist.

Heute wird im Deutschen Bundestag ein Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld im Schnellverfahren verabschiedet. Dieses Gesetz wird die Anforderungen an die Gewährung des Kurzarbeitergeldes noch einmal heruntersetzen.

Der Arbeitgeber hat die geplante Kurzarbeit anzuzeigen und muss die entsprechenden Anträge stellen. Wir beraten Sie gerne hierzu.

8. Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer „zwangsbeurlauben“?

Der Arbeitnehmer darf seine Arbeitnehmer allein wegen der Auswirkungen des Coronavirus nicht einfach zwangsbeurlauben. Wie gesagt trägt der Arbeitgeber die Gefahr einer unwirtschaftlichen Bezahlung seiner Arbeitnehmer. Dieses Risiko darf er nicht durch eine einseitige Urlaubsanordnung abwälzen.

9. Können aufgrund von COVID-19 Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gestundet werden?

Der Arbeitgeber kann die Sozialversicherungsbeiträge auf seinen Antrag hin stunden lassen, wenn er der Behörde nachweist, dass die sofortige Einziehung der Beiträge mit erheblichen Härten verbunden wäre und der Anspruch auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag durch die Stundung nicht gefährdet wird, vgl. § 76 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IV.

Die Stundung ist dann möglich, wenn der Arbeitgeber vorübergehend ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten hat. Halten diese jedoch länger an und es droht eine Überschuldung, sind wiederum die Sozialversicherungsansprüche der Arbeitnehmer in Gefahr.

Anders verhält es sich mit der Stundung von Steuern. Macht das Unternehmen dem Finanzamt glaubhaft, dass die Coronavirus-Pandemie seine fehlende Liquidität verursacht hat, kann es die Einkommens-, Körperschafts- und Umsatzsteuer stunden und die Vorauszahlungen der Gewerbesteuer auf null reduzieren.

Im Moment gibt es hierzu noch keine bundeweite Regelung. Vorerst können die Finanzämter auf die üblichen Stundungszinsen in Höhe von 0,5 Prozent / Monat im Einzelfall teilweise oder ganz verzichten.

II. Auswirkungen auf allgemeine Verträge

Angesichts der massiven „coronavirus“-bedingten Behinderungen in Handels-, Gewerbe- und Dienstleistungsbereich stellt sich die Frage der *Höheren Gewalt*.

1. Wann liegt „Höhere Gewalt“ vor?

Unter Höherer Gewalt (auch: Force Majeure) wird im deutschen Recht als betriebsfremdes, von außen kommendes Ereignis verstanden, welches unvorhersehbar ist und sich auch nicht mit äußerster Sorgfalt verhindern lässt. Sog. „Force-Majeure-Klauseln“ in Verträgen und Allgemeinen Geschäftsbedingungen orientieren sich regelmäßig an dieser Definition. Rechtlich bedeutet ein Vorliegen höherer Gewalt, dass der Leistungspflichtige grundsätzlich von seiner Pflicht zur Leistung frei wird bzw. sich Leistungsfristen verlängern.

Beispiele für höhere Gewalt sind Krieg, Naturereignisse, hoheitliche Anordnungen oder auch Epidemien (so die Rechtsprechung zum SARS-Virus in 2003). Ob ein Fall höherer Gewalt vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen.

So sieht zum Beispiel das UN-Kaufrecht im internationalen Warenverkehr eine eigene Force-Majeure-Regelung vor. Hiernach bestimmen sich im Einzelfall auch die den Lieferanten treffenden Pflichten, insbesondere hinsichtlich zumutbarer Mehraufwendungen und Ersatzleistungen.

Das BGB enthält keine gesonderte Force-Majeure-Regelung. Nach diesem kann der Lieferant von seiner Leistungspflicht aber befreit werden, wenn ihm die Leistungserbringung unmöglich ist. Gegebenenfalls kommt auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage im Einzelfall im Hinblick auf die Leistungsverpflichtung des Vertragspartners in Betracht.

2. Wenn der Vertrag etwas zur „Höheren Gewalt“ regelt

Oft regeln Verträge etwas zur Höheren Gewalt. Enthält der Vertrag keine sog. „Force-Majeure-Klausel“ oder ist ein epidemischer Virenausbruch davon nicht erfasst, richten sich die Rechte und Pflichten des Lieferanten nach dem einschlägigen Gesetzesrecht.

Dann gilt das unter Punkt II. 1. genannten Gesagte.

Für internationale Verträge ist eine dahingehende Klausel immer zu empfehlen. Da der Begriff nicht „legaldefiniert“ ist, sind die Vertragsparteien frei darin, „ihren“ Begriff der Höheren Gewalt auszuhandeln, genau zu bestimmen und klar zu regeln.

Je nach Vertragsinhalt ergeben sich demnach unterschiedliche Konsequenzen. Höhere Gewalt wird höchstwahrscheinlich viel eher bejaht, wenn die Erfüllung des Vertrages direkt mit einem Personaleinsatz verbunden ist, als wenn es beispielsweise nur um einen bloßen Warentransport per Containerschiff geht.

Eine Rolle spielt auch, ob der Vertrag eine Rechtswahlklausel enthält, welche für den Vertrag ausdrücklich auf die Rechtsordnung eines bestimmten Landes verweist.

3. Die Rechtsfolgen für den Fall der höheren Gewalt

Höhere Gewalt führt nicht automatisch zu Schadensersatz- oder Aufwendungsersatzansprüchen oder der Möglichkeit den Vertrag einseitig mit der Berufung auf Höhere Gewalt zu beenden.

Liegt ein Fall Höherer Gewalt vor, so werden die Vertragsparteien in der Regel von ihren Hauptleistungspflichten befreit und jede Seite wird verpflichtet, etwaige schädlichen Wirkungen des Ereignisses jeweils selbst zu tragen. Möglich ist unter Umständen auch, dass der Vertrag automatisch aufgelöst wird oder die Vertragspflichten erst einmal ausgesetzt werden und nach dem Ende des außerordentlichen Ereignisses wieder gelten.

4. Unsere Empfehlung

Falls Ihr Unternehmen von den Auswirkungen des Coronavirus teilweise oder völlig „lahmgelegt“ wurde, empfehlen wir Ihnen, sich gegenüber dem Vertragspartner auf „Höhere Gewalt“ zu berufen.

Die möglichen Rechtsfolgen sind leider dennoch stark vom Einzelfall abhängig und mit einer Rechtsunsicherheit verbunden. Man wird sehen, inwieweit die Rechtsprechung für die jeweiligen Fallkonstellationen Klarheit bringt.

Wir beraten Sie in Ihrem Fall selbstverständlich umfassend.

Für den Abschluss künftiger Verträge raten wir Ihnen zur Aufnahme einer speziellen Klausel zur Höheren Gewalt, die spezifiziert, wann Höhere Gewalt vorliegt und was die konkreten Rechtsfolgen sind. Auch hierzu beraten wir Sie gerne.

Für weitergehende und konkrete Rückfragen stehen wir Ihnen zur Verfügung.

Bleiben Sie trotz der angespannten Situation weiterhin achtsam aber besonnen!

Mit den besten Grüßen

Ihr Winterstein Rechtsanwälte- Team

WINTERSTEIN | RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Sitz der Gesellschaft: Beethovenstraße 12-16, 60325 Frankfurt am Main

Registergericht: AG Frankfurt, PR 1836

Telefon: (+49) (0)69 697124-0

Telefax: (+49) (0)69 697124-99

Email: info@winterstein-law.de

Internet: www.winterstein-law.de