

Rechtliche und steuerliche Fragen zum Corona-Virus

I. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

1) **Darf ein Arbeitnehmer aus Sorge vor einer Ansteckung zu Hause bleiben?**

Grundsätzlich berührt die generelle Sorge vor einer Ansteckung nicht die vertragliche Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Bleibt ein Arbeitnehmer eigenmächtig seinem Arbeitsplatz fern (also ohne AU, behördliche Anordnung zur Quarantäne oder Absprache mit dem Arbeitgeber), verletzt er seine Arbeitspflicht. Insofern entfällt auch sein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts; zudem kann das eigenmächtige Fernbleiben abgemahnt werden und unter Umständen sogar eine Kündigung nach sich ziehen.

Lediglich in Ausnahmefällen, in denen ein Arbeitgeber seinen Fürsorgepflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht ausreichend nachkommt, insbesondere indem er beispielsweise gebotene Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ergreift, kann ein Arbeitnehmer eigenmächtig der Arbeit fernbleiben. Er muss dies seinem Arbeitgeber mitteilen.

2) **Welche Präventionspflichten treffen die Arbeitgeber?**

Der Arbeitgeber ist stets dazu verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ergreifen, beispielsweise in Form von Aufklärungsmaßnahmen oder der Erhöhung der Hygienestandards am Arbeitsplatz. Welche Maßnahmen hierzu erforderlich sind, hängt stark vom Einzelfall und dem potentiellen Infektionsrisiko ab. Generell können zu den notwendigen Maßnahmen beispielsweise das Bereitstellen von Seife/Desinfektionsmittel in Küchen und Toiletten sowie Hinweise auf die regelmäßige und korrekte Benutzung gehören. Der Arbeitgeber sollte sich auf den Seiten des Robert-Koch-Instituts (RKI) sowie denen der zuständigen Gesundheitsämter informieren.

3) **Darf ein Arbeitnehmer in der derzeitigen Situation Dienstreisen verweigern?**

Die Anordnung einer Dienstreise muss „billigem Ermessen“ entsprechen. Dienstreisen in ausgewiesene Risikogebiete dürfen daher nicht angeordnet werden. In allen anderen Fällen ist auf die individuelle Situation des Arbeitnehmers, der die Dienstreise antreten soll, Rücksicht zu nehmen (z.B. Vorerkrankungen etc.).

4) **Kann der Arbeitgeber bei krankheitsbedingter Unterbesetzung Überstunden anordnen?**

Können Aufträge aufgrund der situations- krankheitsbedingten Unterbesetzung nicht erledigt werden, darf der Arbeitgeber arbeitsfähige Mitarbeiter zu Überstunden verpflichten. Bei einem derartigen unvorhergesehenen Ereignis sind die Mitarbeiter aufgrund der „arbeitsvertraglichen Treuepflicht“ gehalten, Überstunden zu leisten. Der Arbeitgeber darf dabei dem Arbeitnehmer ausnahmsweise auch andere Arbeiten zuweisen, die vom arbeitgeberseitigen Weisungsrecht an sich nicht mehr gedeckt wären.

5) Welche Rechte haben Arbeitnehmer, wenn die Betreuung ihrer Kinder (z.B. wegen Schulausfall) nicht sichergestellt ist?

Sind Mitarbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit und durch persönliche Gründe ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung (§ 616 BGB), soweit im Arbeitsvertrag (bzw. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) nichts Abweichendes geregelt ist. Muss ein Elternteil zur Betreuung der Kinder zu Hause bleiben, weil beispielsweise Schulen oder Kitas schließen müssen, kann daher ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestehen. Dies gilt allerdings nur maximal für zwei bis fünf Tage und zudem unter der Voraussetzung, dass sich der Arbeitnehmer um eine anderweitige Betreuung bemüht hat. Darüber hinaus besteht grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sollten Schulen oder Kitas über einen längeren Zeitraum schließen (wie es wohl der Fall sein wird), haben die Eltern entsprechende Maßnahmen zu treffen und für Betreuung zu sorgen. Für diese Situation bieten sich somit vorrangig einvernehmliche Lösungen an, die beispielsweise auch den Abbau von Überstunden, mobiles Arbeiten, geänderte Arbeitszeiten oder Urlaub umfassen können.

6) Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Covid-19-Erkrankung?

Sofern ein Arbeitnehmer aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus unverschuldet arbeitsunfähig ist, hat er selbstverständlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen und wird bei Krankmeldung durch den Arbeitgeber freigestellt.

7) Muss der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt zahlen, wenn sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne begeben muss?

Steht ein Mitarbeiter aufgrund einer behördlichen Anordnung unter Quarantäne, besteht zwar kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, aber aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ein Anspruch auf „Verdienstaufschlag“ für bis zu sechs Wochen in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts. Ab der siebten Woche steht dem Mitarbeiter eine Entschädigung in Höhe des Krankengelds zu. Dabei zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung für die ersten sechs Wochen an die Mitarbeiter aus. Die gezahlten Beträge werden allerdings auf Antrag erstattet. Die Anträge sind (jedenfalls in Hessen) beim zuständigen Gesundheitsamt zusammen mit einem Nachweis über das Arbeitsentgelt der betroffenen Arbeitnehmer einzureichen und werden umgehend geprüft. Für diesen Antrag gilt eine Frist von drei Monaten ab Ende der Quarantäne. In jedem Fall sollte sich der Arbeitgeber im Fall einer Quarantäne die Anordnung des Gesundheitsamtes über die Untersagung der beruflichen Tätigkeit (§ 31 IfSG) vorlegen lassen.

Darüber hinaus haben auch Selbständige einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstaufschlags bei behördlich angeordneter Quarantäne.

Zur Liquiditätsverbesserung ist es daneben möglich, als betroffener Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu beantragen, § 56 Abs. 12 IfSG.

8) Ist ein Mitarbeiter verpflichtet, auf eine mögliche Covid-19-Erkrankung hinzuweisen? Welche Informationen darf/muss der Arbeitgeber einholen?

Mitarbeiter müssen ihrem Arbeitgeber gegenüber grundsätzlich nicht mitteilen, welche Erkrankungen bestehen. Eine arbeitsrechtliche Hinweispflicht des Arbeitnehmers besteht ausnahmsweise hinsichtlich der Fragen, ob der Mitarbeiter als Kontaktperson einer mit SarsCoV-2 infizierten Person gilt oder er selbst infiziert ist, um so auf eine Gefahr und Auswirkungen für Dritte hinzuweisen.

Dem Arbeitgeber ist es außerdem erlaubt, Arbeitnehmer, die aus dem Ausland zurückkehren, zu befragen, ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Der Arbeitgeber ist dann gegebenenfalls berechtigt, eine ärztliche Untersuchung des betroffenen Mitarbeiters anzuordnen, wenn ein berechtigtes Interesse (also konkrete Infektionsgefahr) besteht. Aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zur Einhaltung von Arbeitsschutzregelungen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anschließend einseitig von seiner Arbeitspflicht in Form einer Freistellung entbinden, wenn von diesem eine erhebliche Ansteckungsgefahr ausgeht.

9) Was gilt für „Urlaubsrückkehrer“, insbesondere aus Risikogebieten?

Gerade kehren vermehrt Winterurlauber aus Risikogebieten (z.B. Tirol) zurück. Hier gilt die Empfehlung des Gesundheitsministeriums, zwei Wochen freiwillig zu Hause zu bleiben. Auch diese Empfehlung führt nicht dazu, dass der Arbeitnehmer ohne Weiteres zu Hause bleiben darf, sodass der Arbeitnehmer notfalls Urlaub nehmen oder Überstunden abbauen muss. Andererseits ist der Arbeitgeber aufgrund der Fürsorgepflicht für seine übrigen Arbeitnehmer gehalten, die zurückkehrenden Urlauber sinnvollerweise einige Tage freizustellen. Im Fall einer solchen Freistellung bleibt der Arbeitgeber aber zunächst – jedenfalls bis zu einer etwaigen behördlichen Anordnung einer Quarantäne – zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Daher sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Fällen sinnvoller „freiwilliger Quarantäne“ bei einer Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten eine möglichst einvernehmliche Lösung finden.

Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten, die in Hessen insbesondere im medizinischen Sektor arbeiten oder an der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung mitwirken (z.B. Helferinnen und Helfer des THW oder Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren), stehen aufgrund der [„Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus“](#) automatisch unter Quarantäne. Für diese Mitarbeiter gelten die oben erläuterten Grundsätze.

10) Darf der Arbeitgeber Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten anordnen? Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Homeoffice?

Entscheidend ist hier zunächst, ob der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung Regelungen zum Homeoffice enthalten. Ist das nicht der Fall, darf der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig auch kein Homeoffice anordnen. Als präventive Gesundheitsschutzmaßnahme des Arbeitgebers dürfte die einseitige Anordnung, wenn sie

dem Arbeitnehmer möglich und zumutbar ist, in der aktuellen Situation allerdings zulässig sein. Die Rechtslage hierzu ist aufgrund der neuartigen Fragestellung derzeit jedoch noch nicht geklärt. Sollte der Arbeitnehmer die Anweisung nicht befolgen, wäre selbst bei späterer gerichtlicher Annahme einer Unwirksamkeit der Weisung keine Lohnzahlungspflicht gegeben (§ 615 S. 2 BGB). Umgekehrt haben Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice. Selbstverständlich können sich die Arbeitsvertragsparteien aber auch einvernehmlich darauf verständigen, dass im Homeoffice gearbeitet wird.

11) Müssen Mitarbeiter auch bezahlt werden, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb schließen muss?

Falls im Extremfall die Schließung eines Betriebs erforderlich sein sollte, haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber trägt nämlich das sogenannte „Betriebsrisiko“, sodass er auch bei Auftrags- und Rohstoffmangel die Vergütungen weiterzahlen muss. Dies dürfte auch bei einer Betriebsschließung infolge einer behördlichen Anordnung durch das Gesundheitsamt gelten.

II. Fragestellungen zum Kurzarbeitergeld

1) Können Arbeitgeber aufgrund des Corona-Virus Kurzarbeitergeld beantragen?

Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist ein erheblicher, vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits im Februar 2020 darauf hingewiesen, dass ein aufgrund oder infolge des Corona-Virus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall im Regelfall auf einem „unabwendbaren Ereignis“ oder auf „wirtschaftlichen Gründen“ beruht und daher Kurzarbeitergeld zu gewähren ist.

Anders als noch nach bisheriger Rechtslage wird aufgrund einer durch ein neues Gesetz vom 13.03.2020 (sog. „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) noch zu erlassenden Verordnung der Bundesregierung Kurzarbeitergeld bereits dann gewährt, wenn lediglich bis zu 10% der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall betroffen sind (bislang: 30%). Abweichend zur bisherigen Rechtslage soll es auch nicht mehr nötig sein, vor Kurzarbeit vollständig oder teilweise negative Arbeitszeitsalden aufzubauen. Auch für Leiharbeitnehmer kann zukünftig Kurzarbeitergeld beantragt werden. Schließlich sollen dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge vollständig (oder jedenfalls teilweise) erstattet werden können. Die neuen Regelungen sollen aber erst ab dem 1. April 2020 gelten.

2) Kann Kurzarbeit einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden?

Arbeitsrechtlich setzt die Kurzarbeit voraus, dass entweder eine entsprechende Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag enthalten ist, Kurzarbeit durch Tarifvertrag ermöglicht wird oder über Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen wird.

Sollten die in einem Unternehmen geltenden Arbeitsverträge keine Kurzarbeitsklausel enthalten, ist es selbstverständlich auch möglich, in der derzeitigen Situation mit den Mitarbeitern eine individuelle Regelung zum Kurzarbeitergeld zu treffen.

3) Wie müssen die Arbeitgeber vorgehen, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Zunächst ist der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Sowohl ein Anzeigeformular als auch Informationen, welche Dokumente der Anzeige beizufügen sind, finden sich auf der Homepage der Agentur für Arbeit. Anschließend wird unverzüglich entschieden, ob aufgrund der angezeigten Tatsachen Kurzarbeitergeld gewährt wird. Gewährt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld, muss zusätzlich ein weiterer Leistungsantrag bei der jeweiligen Agentur für Arbeit gestellt werden. Hier ist es wichtig zu beachten, dass dieser Antrag für jeden Kalendermonat gestellt werden muss und nur innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Monats gestellt werden kann, für den Kurzarbeitergeld beansprucht wird. Geht ein Antrag verspätet ein, wird für diesen Zeitraum kein Kurzarbeitergeld gewährt. Soweit die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit die maximale Dauer des Kurzarbeitergeld-Bezugszeitraums überschreitet, ist es außerdem sinnvoll, den Leistungsantrag erst zu Beginn des ersten vollen Kalendermonats zu beantragen.

4) Für wie lange kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Das Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich für maximal zwölf Monate (in Ausnahmefällen für bis zu 24 Monate) beantragt werden.

5) In welcher Höhe werden Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld gewährt?

Das Kurzarbeitergeld gleicht nicht den gesamten Entgeltausfall der Arbeitnehmer aus, sondern nur lediglich 60% der „Nettoentgeltdifferenz“ (bzw. bei einem erhöhten Leistungssatz nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld in Höhe von 67%). Aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber unter Umständen verpflichtet sein, das Kurzarbeitergeld noch weiter aufzustocken. Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Es erhöht jedoch den Steuersatz auf das zu versteuernde Einkommen (sog. Progressionsvorbehalt).

Außerdem soll auf Grund der Corona-Krise die Bundesagentur auch die Gesamtbeiträge zur Sozialversicherung übernehmen.

6) Was gilt, wenn der Arbeitsausfall auf einer behördlichen Betriebsstillegung beruht?

Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld fallen geringer aus als Entschädigungsansprüche nach den Grundsätzen des IfSG. Im Gesetz ist allerdings nicht ausdrücklich geregelt, ob und gegebenenfalls welche Ansprüche der Arbeitgeber bei behördlichen Betriebsschließungen hat. Aus Gründen der Vorsicht sollten in solchen Fällen, die im Übrigen wohl nur unter sehr strengen Voraussetzungen zulässig wären, zumindest Kurzarbeitergeld beantragt werden. Leistungen aus Kurzarbeitergeld schließen nämlich etwaige weitergehende Leistungen nach dem IfSG nicht aus.

III. Vertragsrechtliche Fragestellungen

1) **Wer trägt angefallene Kosten, wenn z.B. eine Veranstaltung aufgrund einer behördlichen Anordnung abgesagt wird?**

Grundsätzlich ist es möglich, Veranstaltungen aus Gründen „höherer Gewalt“ abzusagen. Um höhere Gewalt handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs immer dann, wenn Umstände auf einen betriebsfremden, von außen durch elementare Naturkräfte oder durch Handlungen Dritter herbeigeführten Ereignis beruhen, das unvorhersehbar und auch bei äußerster Vorsicht nicht verhinderbar war. Ob das Corona-Virus diese Voraussetzungen erfüllt, ist bislang rechtlich noch nicht geklärt. Jedenfalls dann, wenn das Gesundheitsamt eine Veranstaltung untersagt, liegt ein Fall höherer Gewalt vor. Dann muss der Veranstalter seine Leistung nicht mehr erbringen. Bereits gezahlte Eintrittsgelder sind allerdings zu erstatten.

Unabhängig davon stellen sich im Zusammenhang mit der Absage von Veranstaltungen oftmals zahlreiche Folgefragen, beispielsweise nach Hotelkosten usw. Auch hier kommt es zunächst auf die vertraglichen Vereinbarungen und etwaige AGB an. Wird die Leistung (z.B. die Hotelübernachtung) weiterhin angeboten, bleibt auch der Vergütungsanspruch bestehen.

2) **Was gilt, wenn eine Veranstaltung ohne behördliche Anordnung abgesagt worden ist?**

Ob in diesem Fall die dargestellten Grundsätze der „höheren Gewalt“ ebenfalls greifen, ist rechtlich bislang noch nicht geklärt. Den Veranstalter trifft hier das Risiko, gegenüber Kunden/Besuchern und eigenen Lieferanten haften zu müssen. Um dieses Risiko jedenfalls zu verringern, empfiehlt es sich, Veranstaltungen nicht abzusagen, sondern nach Möglichkeit auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

3) **Was gilt, wenn dringend benötigte Lieferungen ausbleiben?**

Bleiben Lieferungen aus, richtet sich die Haftung des Lieferanten grundsätzlich nach den individuellen vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien. Beispielsweise enthalten AGB oftmals Haftungsausschlüsse für Fälle bei „höherer Gewalt“. In internationalen Verträgen sind für Fälle „höherer Gewalt“ sog. Force-Majeure-Klauseln üblich. Im Anwendungsbereich dieser Klauseln dürfen Lieferanten ihre Leistungen verspätet erbringen.

Finden sich in den Verträgen keine entsprechenden Klauseln, gelten die bereits oben dargestellten Grundsätze. Höhere Gewalt kann – unabhängig von vertraglichen Regelungen in den Lieferverträgen – zu einer sogenannten (vorübergehenden) „Unmöglichkeit“ im Rechtssinn führen (§ 275 BGB). Der Lieferant ist dann für die Dauer der Unmöglichkeit von seiner Lieferverpflichtung befreit. Da den Lieferanten in Fällen höherer Gewalt kein Verschulden trifft, muss er auch nicht für etwaige Schäden haften, die beim Auftraggeber infolge der Verzögerungen entstehen. Aus Gründen der Vorsicht empfiehlt es sich aber, für

etwaige spätere Streitfälle die Lieferverzögerung und die Konsequenzen daraus zu dokumentieren.

Darüber hinaus kann eine Anpassung des Vertrags nach den Grundsätzen der sogenannten „Störung der Geschäftsgrundlage“ in Betracht kommen. In allen Fällen sind den Lieferanten allerdings regelmäßig finanzielle Mehraufwendungen zuzumuten, um die eigene Lieferfähigkeit möglichst aufrecht zu erhalten.

IV. Steuerliche Fragestellungen

1) Gibt es bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten aufgrund der Ausbreitung des Corona-Virus steuerliche Maßnahmen zur Entlastung?

Nach den bisher bekannten Verlautbarungen einiger Landesfinanzministerien kommen bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten infolge des Corona-Virus eine Herabsetzung oder Aussetzung laufender Vorauszahlungen zur Einkommens- bzw. Körperschaftsteuer, Stundungen fälliger Steuerzahlungen, der Erlass von Versäumniszuschlägen und der Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen in Betracht. Das Hessische Finanzministerium hat sich ebenfalls am 10.03.2020 in diese Richtung geäußert. Mit Pressemeldung vom 12.03.2020 plädiert ferner das Hessische Finanzministerium für eine Halbierung der Nachzahlungszinsen auf 3,0% p.a. Weitere Details wird das Bundesministerium für Finanzen in einem Schreiben demnächst veröffentlichen.

2) Welche weiteren Maßnahmen sind geplant?

Die Bundesregierung plant, ein „Milliarden-Schutzschild“ für Unternehmen aufzustellen. Das Volumen dieser Maßnahme soll unbegrenzt sein. Außerdem sollen bestehende Programme für Liquiditätshilfen und zusätzliche Sonderprogramme der KfW aufgelegt werden.

zu arbeits-, vertrags- und steuerrechtlichen zu steuerrechtlichen Fragestellungen sowie Fragestellungen sowie zur Kurzarbeit: zur Kurzarbeit:

Dr. Alexander Kredig, RA/StB

Alexander Heim, WP/StB

Sozietät Kredig SOLIDA Steuerberatungsgesellschaft mbH alexander.kredig@kredig.de
heim@solida-stb.com

Hinweise:

Die vorliegende Zusammenstellung dient lediglich der ersten Information und ersetzt keine Rechts- oder Steuerberatung im konkreten Einzelfall. Das Dokument wird aktualisiert, wenn sich neue Fragestellungen ergeben.