

Coronavirus - Rechtliche Hinweise zum Umgang mit COVID-19

Stand: 20.03.2020

Inhalt:

- I. Störungen bei der Auftragsabwicklung**
- II. Ersatz bei angeordnetem Ruhen des Büros**
- III. Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse**
- IV. Weitere Hinweise und Links**

Das Coronavirus führt zu zahlreichen rechtlichen Fragen. Mit den nachfolgenden Hinweisen und Erläuterungen soll, soweit möglich, zur Beantwortung beigetragen werden, wobei auf verschiedene Quellen zurückgegriffen wird. Hierzu gehören der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die IHK Region Stuttgart, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V. Zu einigen Fragen können derzeit nur vergleichsweise allgemeine Antworten gegeben werden. Für den Fall neuer Erkenntnisse wird dieser Hinweis fortlaufend aktualisiert.

I. Störungen bei der Auftragsabwicklung

Auf die Frage, wer für Ausfälle aufkommt, die unter Berufung auf das Coronavirus entstehen, gibt es leider keine pauschale Antwort, die immer stimmt. Denn vermeintlich ähnliche Einzelfälle sind in wichtigen Details unterschiedlich gelagert. Wer beispielsweise einfach Termine innerhalb Deutschlands mit der Begründung absagt, wegen des Coronavirus seien Reisen unmöglich, kann sich aktuell in der Regel nicht auf "höhere Gewalt" berufen.

Anders kann der Fall liegen, wenn ein Betrieb vom örtlichen Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wird oder eine Veranstaltung aufgrund einer behördlichen Anordnung abgesagt wird.

Meistens empfiehlt sich bei aktuellen Problemen oder Stornierungen, mit Geschäftspartnern über einen fairen Ausgleich für beide Seiten zu sprechen und sich im Zweifel von Rechtsanwälten beraten zu lassen.

Auch auf die Frage, in welcher Form eine vertragliche „Höhere Gewalt“-Klausel im Zuge der Corona-Krise greift, gibt es die klassische Juristen-Antwort: Kommt darauf an.

Eine international einheitliche Definition des Begriffs der Höheren Gewalt gibt es nicht. Gemeinhin wird damit ein von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes und auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis verstanden. Die Rechtsordnungen der kontinentaleuropäischen Länder und der angelsächsisch geprägten Länder haben dabei ein ähnliches Verständnis des Begriffs – typischerweise als Höhere Gewalt gelten dabei Ereignisse wie Naturkatastrophen (Wirbelstürme, Erdbeben oder Überschwemmungen), Epidemien, Kriege und politische Unruhen. Ein starkes Indiz für das Vorliegen Höherer Gewalt sind dabei behördliche Maßnahmen und Warnungen.

Bei Vertragsstörungen in Verbindung mit dem Coronavirus kann man derzeit davon ausgehen, dass hier in vielen Fällen Höhere Gewalt vorliegt. Zum einen gibt es eine Vielzahl von behördlichen Maßnahmen (Ausgangssperren in China, eine amtliche Reisewarnung der Bundesregierung, Einstufung der WHO als gesundheitliche Notlage mit internationaler Tragweite). Zum anderen wurde historisch auch im Zusammenhang mit der SARS-Epidemie 2003 oft Höhere Gewalt bejaht.

Höhere Gewalt führt nicht automatisch zu Schadensersatzansprüchen, Aufwendungsersatz oder der Möglichkeit, den Vertrag einseitig mit der Berufung auf Höhere Gewalt zu beenden. Liegt ein Fall Höherer Gewalt vor, so werden in der Regel als Rechtsfolge die Parteien von ihren Hauptleistungspflichten befreit und jede Seite wird verpflichtet, etwaige schädlichen Wirkungen des Ereignisses jeweils selbst tragen. Zudem sind folgende Rechtsfolgen denkbar:

- Der Vertrag wird im Falle Höherer Gewalt automatisch aufgelöst.
- Vertragspflichten werden erst einmal ausgesetzt und nach dem Ende des außerordentlichen Ereignisses wieder eingesetzt.
- Es gibt eine bestimmte Zeitspanne, innerhalb derer die Vertragspflichten ausgesetzt werden und wenn das Ereignis über eine bestimmte Zeitspanne hinaus läuft, hat jede Partei ein Kündigungsrecht oder der Vertrag wird aufgelöst.

Sowohl die rechtliche Einstufung als Höhere Gewalt als auch die möglichen Rechtsfolgen sind sehr vom Einzelfall abhängig und damit mit einiger Rechtsunsicherheit verbunden. Letztlich kann nur eine gerichtliche Entscheidung oder ein bereits gerichtlich entschiedener vergleichbarer Fall Klarheit bringen. Als Praxistipp empfehlen wir Ihnen deshalb, die Sache einvernehmlich mit Ihrem Geschäftspartner zu klären und dabei die rechtlichen Hinweise zu Höherer Gewalt als Argumentationsgrundlage zu verwenden.

(Quelle Deutscher Industrie- und Handelskammertag, IHK Region Stuttgart)

II. Ersatz bei angeordnetem Ruhen des Büros

Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während einer angeordneten Quarantäne ruht, können nach § 56 Infektionsschutzgesetz bei der zuständigen Behörde einen "Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang" beantragen.

(Quelle Deutscher Industrie- und Handelskammertag)

III. Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse

1. Pflicht zur Arbeitsleistung

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 (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

2. Homeoffice

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Grundsätzlich besteht weitgehend Einigkeit dahingehend, dass umgekehrt ein Arbeitnehmer nicht einseitig in sein Home Office "abgeordnet" werden kann. Die aktuelle Situation könnte allerdings anders zu bewerten sein. Es entspricht hier gerade billigem Ermessen des Arbeitgebers, wenn er sein Direktionsrecht zum Schutz des Betroffenen und aller anderen Arbeitnehmer dahingehend ausübt, diese bis auf weiteres zur Arbeit im Home Office zu verpflichten.

(Quelle: Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.)

3. Vorübergehende Betriebschließung

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind. Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kommt Kurzarbeit in Frage, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- Ebenfalls ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 – 2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen. Unter einer „Notlage“ versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.

(Quelle: Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände)

4. Arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Der Arbeitgeber kommt seiner gesundheitlichen Fürsorgepflicht unter anderem durch die Aufstellung und Durchführung von „Pandemieplänen“ nach. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html oder im Handbuch für Betriebliche Pandemieplanung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe: https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GeSBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf?__blob=publicationFile.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Um z. B. Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen eines sachlichen Grundes berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen.
(Quelle: Bundesverband der Arbeitgeberverbände)

5. Erkrankung des Arbeitnehmers

Ist der Arbeitnehmer infolge der Krankheit arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu seinen Lasten. Insoweit ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.
(Quelle: Bundesverband der Arbeitgeberverbände)

6. Quarantäne

Die Voraussetzungen und Folgen einer Quarantäne regelt das Infektionsschutzgesetz (IfSG). Nach dessen § 30 kann gegenüber Kranken und Krankheitsverdächtigen eine Quarantäne angeordnet werden. Sie haben in einem solchen Fall für Verdienstausschäden einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG. Danach erhalten sie für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des EFZG. Diesen Anspruch muss zunächst der Arbeitgeber befriedigen und er hat seinerseits einen Erstattungsanspruch gegen das jeweilige Bundesland. Nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums besteht ein unmittelbarer Entschädigungsanspruch für den Verdienstausschlag gegenüber dem Land in entsprechender Anwendung der Regelungen des Krankengeldes.
(Quelle: Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V.)

7. KiTa./Schulschließungen

Wird die KiTa/Schule betreuungspflichtiger Kinder geschlossen, richten sich die Ansprüche der hiervon betroffenen Eltern wiederum nach § 616 BGB. Grundsätzlich ist es die Verpflichtung der Eltern, für die Betreuung ihrer Kinder zu sorgen. Sie können eventuell einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB haben (soweit diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag abgedungen ist). Allenfalls kann aber eine rechtlich nicht erhebliche Zeit gedeckt sein. Steht zu Beginn der Schließung fest, dass die KiTa/Schule über längere Zeit geschlossen bleibt, kann auch ein solcher Anspruch von vornherein nicht bestehen.
(Quelle: Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V.)

IV. Weitere Hinweise und Links

Verlässliche und ständig aktualisierte Informationen finden Sie unter den nachfolgenden Links:

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

<https://www.infektionsschutz.de/>

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration:

<https://soziales.hessen.de/gesundheit/infektionsschutz/coronavirus-sars-cov-2>

Weltgesundheitsorganisation (WHO):

<http://origin.who.int/csr/en/>

European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) der Europäischen Union:

<https://www.ecdc.europa.eu/en>

Coronavirus COVID-19 Global Cases by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU):

<https://systems.jhu.edu>

Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR):

<https://www.bfr.bund.de/de/start.html>

WI-Bank: Coronavirus – Informationen zur Hilfe für Unternehmen:

<https://www.wibank.de/wibank/corona>

**Eine hessenweite Hotline zu dem Thema Corona Virus ist unter der
Nummer 0800- 5554666 täglich von 8 bis 20 Uhr erreichbar**

Liste der Gesundheitsämter in Hessen:

Kreis Bergstraße

Fachdienst Gesundheitswesen
Gräffstraße 5
64646 Heppenheim

Tel : 06252 15 - 5821
Fax: 06252 15 - 5888

Darmstadt und Landkreis Darmstadt-Dieburg

Niersteiner Straße 3
64295 Darmstadt

Tel : 06151 - 33090
Fax: 06151 - 319134

Frankfurt am Main

Gesundheitsamt
Breite Gasse 28,
60313 Frankfurt am Main

Tel : 069 – 212 3397
Fax: 069 – 212 30415

Fulda

Kreisgesundheitsamt
Otfried-von-Weißenburg-Straße 3
36043 Fulda

Tel : 0661 - 6006 632
Fax: 0661 - 6006 661

Landkreis Gießen

Gesundheitsamt
Riversplatz 1-9
35394 Gießen

Tel : 0641 – 9390 1401
Fax: 0641 – 9390 1605

Landkreis Groß-Gerau

Fachbereich Gesundheit und
Verbraucherschutz
Wilhelm-Seipp-Straße 9
64521 Groß-Gerau

Tel : 06152 989-223
Fax:

Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Fachdienst Gesundheit
Friedloser Straße 12
36251 Bad Hersfeld

Tel : 06621 – 87 2400
Fax: 06621 – 87 2425

Hochtaunuskreis

Fachbereich Gesundheitsdienste
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5
61352 Bad Homburg v. d. Höhe

Tel : 06172 – 999 0
Fax: 06172 – 999 9815

Region Kassel

Gesundheitsamt
Wilhelmshöher Allee 19-21
34117 Kassel

Tel : 0561 – 1003 1900
Fax: 0561 – 1003 1910

Lahn-Dill-Kreis

Abteilung Gesundheit
Turmstraße 7
35578 Wetzlar

Tel : 02771 – 407 1616
Fax: 02771 – 407 1055

Landkreis Limburg-Weilburg

Gesundheitsamt
Schiede 43
65549 Limburg

Tel : 06431 – 296 613
Fax: 06431 – 296 334

Main-Kinzig-Kreis

Gesundheitsamt
Postfach 1465
63569 Gelnhausen

Tel : 06051 – 85 12445
Fax: 06051 – 85 12870

Main-Taunus-Kreis

Gesundheitsamt
Am Kreishaus 1-5
65719 Hofheim

Tel : 06192 – 201 1130
Fax: 06192 – 201 1731

Landkreis Marburg-Biedenkopf

Fachbereich Gesundheitsamt
Schwanenallee 23
35037 Marburg

Tel : 06421 – 405 40
Fax: 06421 – 405 4165

Odenwaldkreis

Hauptabteilung Gesundheitswesen
Albert-Schweitzer-Straße 8
64711 Erbach

Tel : 06062 – 70 293
Fax: 06062 – 70 448

Offenbach

Stadtgesundheitsamt
Berliner Straße 60
63065 Offenbach

Tel : 069 – 8065 2111
Fax: 069 – 8065 2129

Landkreis Offenbach

Fachdienst Gefahrenabwehr- und
Gesundheitszentrum
Gottlieb-Daimler-Straße 10
63128 Dietzenbach

Tel : 060748 – 8180 63707
Fax: 060748 – 8180 1920

Rheingau-Taunus-Kreis

Fachdienst Gesundheitsverwaltung
Heimbacher Straße 7
65307 Bad Schwalbach

Tel : 06124 – 510 352
Fax: 06124 – 510 388

Schwalm-Eder-Kreis

Fachbereich Gesundheit,
Verbraucherschutz
und Veterinärwesen
Waßmuthshäuser Straße 52
34576 Homburg (Efze)

Tel : 05681 – 775 656
Fax: 05681 – 775 653

Vogelsbergkreis

Gesundheitsamt
Gartenstraße 27
36341 Lauterbach

Tel : 06641 – 977 1700
Fax: 06641 – 977 1790

Landkreis Waldeck-Frankenberg

Fachdienst Gesundheit
Am Kniep 50
34497 Korbach

Tel : 05631 – 954 462
Fax: 05631 – 954 490

Werra-Meißner-Kreis

Fachbereich Gesundheit,
Verbraucherschutz und Veterinärwesen
Luisenstraße 23 c
37269 Eschwege

Tel : 05651 – 9592 12
Fax: 05651 – 9592 77

Stadt Wiesbaden

Gesundheitsamt
Konradinallee 11
65189 Wiesbaden

Tel : 0611 – 31 2817
Fax: 0611 – 31 3971

Wetteraukreis

Fachbereich Gesundheit, Veterinärwesen
und Bevölkerungsschutz
Europaplatz
61169 Friedberg

Tel : 06031 – 83 2321
Fax: 06031 - 83 2310