

STEUERBERATER UND CORONA: FAQs

Stand: 18.03.2020



Steuerberaterverband
Westfalen-Lippe e.V.

Die nachfolgenden „FAQs“ sollen für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus eine erste Orientierung bieten. Wir empfehlen bei Erkrankungen und Verdachtsfällen umgehend mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die bereits infiziert bzw. erkrankt sind oder zumindest im Verdacht stehen, sich infiziert zu haben?

Die Mitarbeiter sollten angewiesen werden, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) dem Arbeitsplatz fern zu bleiben. Dasselbe gilt, falls Mitarbeiter Kontakt mit einer nachweislich mit dem Coronavirus infizierten Person hatten. Die Mitarbeiter sollten zudem darum gebeten werden, bei einem positiven Testergebnis umgehend die Kanzlei darüber zu informieren.

Haben Steuerberater Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sich herausstellt, dass mit dem Coronavirus infizierte und eventuell auch schon erkrankte Personen in der Kanzlei waren? Was gilt bei einem infizierten bzw. erkrankten Mitarbeiter?

Bei der Infektion bzw. dem Verdacht einer Infektion mit dem Coronavirus handelt es sich um einen meldepflichtigen Umstand im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Steuerberater treffen keine eigenen Meldepflichten nach dem IfSG. Zuständig sind die mit der Diagnose und Behandlung von Krankheits- und Verdachtsfällen befassten medizinischen Einrichtungen. Sollte ein Steuerberater dennoch Kontakt zu einer Gesundheitsbehörde aufnehmen, sind die berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflichten und datenschutzrechtliche Pflichten zu beachten.

Können die zuständigen Behörden Zugriff auf die Verschwiegenheitspflicht unterfallenden Informationen in der Steuerberaterkanzlei nehmen?

Gemäß § 25 IfSG wird das Gesundheitsamt ermächtigt, im Verdachtsfall die erforderlichen Ermittlungen über Art, Ursache, Ansteckungsquelle und Ausbreitung der Krankheit einzuleiten. Nach § 25 Abs. 2 IfSG kann die Behörde im Rahmen der Ermittlungen zur Nachvollziehbarkeit der Ansteckungsquelle bzw. Eindämmung der Ausbreitung zur Eruiierung der Kontaktpersonen eine erforderliche Befragung sowohl der betroffenen Person als auch Dritter, insbesondere des behandelnden Arztes, durchführen. Die gesetzliche Offenbarungspflicht nach dem InfSG geht der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht vor. Eine Information des Mandanten über die gegebene Auskunft ist empfehlenswert.

Welche sonstigen Maßnahmen können die zuständigen Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz anordnen?

Die zuständige Behörde kann anordnen, dass Kranke und möglicherweise infizierte Personen in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden (Quarantäne). Falls erforderlich, kann weiterhin ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet werden. Zeitliche Beschränkungen sieht das IfSG insoweit nicht vor.

Die Dauer der betreffenden Maßnahme richtet sich letztlich nach der medizinischen Erforderlichkeit und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Ist es Steuerberatern in der gegenwärtigen Lage erlaubt und ggf. sogar anzuraten, Mitarbeiter auch ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörden nach Hause zu schicken?

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Beschäftigungsanspruch. Der Beschäftigungsanspruch besteht nicht, wenn überwiegende schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen, z. B. wenn der Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere darstellt. Hierfür kann der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem ansteckenden Coronavirus genügen.

Nach Einschätzung des Robert-Koch-Instituts (RKI) ist von einem konkreten Verdacht nur in folgenden zwei Fällen

auszugehen:

1. Grippeähnliche Symptome und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland
(vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html);

2. Grippeähnliche Symptome und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

Im Einzelfall kann das Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung eines Mitarbeiters das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers in folgenden Konstellationen überwiegen:

- ▶ Grippeähnliche Symptome, insbesondere nach Kontakt mit einer infektionsverdächtigen Person;
- ▶ Aufenthalt in einem Risikogebiet ohne grippeähnliche Symptome;
- ▶ Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person ohne grippeähnliche Symptome.

In den übrigen Fällen dürfte in aller Regel das Frestellungsinteresse des Arbeitgebers nicht überwiegen. Zu berücksichtigen ist, dass nach den derzeitigen Einschätzungen des RKI auch bei Symptomfreiheit erst nach Ablauf von etwa 14 Tagen ab Ansteckung mit dem Virus die Infektiosität sicher nicht mehr besteht.

Neben einer einseitigen Freistellung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wäre es ferner denkbar, eine Freistellungsvereinbarung mit dem (potentiell) Infizierten zu treffen, in der dann auch die Frage der Vergütung abweichend geregelt werden kann.

Unter welchen Umständen darf bzw. muss die Steuerberaterkanzlei geschlossen werden?

Aufgrund eigenverantwortlicher Entscheidung des Steuerberaters kommt eine Schließung auch ohne behördliche Anordnung bei Vorliegen bestätigter Krankheits- und/oder Infektionsfälle in der Kanzlei in Betracht, wenn der ordnungsgemäße und gefahrlose Betrieb mit den verbliebenen Mitarbeitern nicht mehr aufrecht zu halten ist.

Bei Schließung der Kanzlei ist eine Information der Mandanten, etwa mittels eines Aushangs am Kanzleieingang, einer Ansage auf dem Anrufbeantworter oder auch mittels eines Hinweises auf der Internetseite der Kanzlei erforderlich.

Welche Maßnahmen sind im Fall einer Kanzleischließung sinnvoll?

Solange trotz Eintritt eines Krankheitsfalls des KanzleINHABERS das Betreten der Kanzleiräumlichkeiten weiter möglich ist, ist die Bestellung eines Vertreters sinnvoll.

Darüber hinaus ist es unter dem Gesichtspunkt der Quarantänevorsorge ratsam, soweit möglich und umsetzbar einen externen Zugriff auf die für die Kanzleiorganisation wesentlichen Mittel (Fristenkalendar, E-Mail, Buchhaltung) einzurichten.

Welche Pflichten treffen den Steuerberater als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)?

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer folgt die Pflicht zur Schaffung geeigneter Abwehrmaßnahmen. Auch hier hängen „ob“ und „wie“ dieser Maßnahmen von der individuellen Risikoabschätzung des Steuerberaters ab.

Richtschnur könnten die Empfehlungen des RKI sein:

- ▶ Husten-und Nieß-Etikette,
- ▶ gute Handhygiene
- ▶ Abstandhalten zu anderen Personen
- ▶ berührungsintensive Oberflächen (z. B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen etc.) regelmäßig desinfizieren.

Hierüber könnten die in der Kanzlei erscheinenden Personen durch entsprechende Aushänge informiert werden (siehe hierzu etwa https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303_BZgA_Atemwegsinfektion-Hygiene_schuetzt_A3_02_Ansicht.pdf).

Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf „Home Office“?

Mitarbeiter/innen haben keinen Anspruch, „Home Office“ zu machen, es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Tritt in der Kanzlei ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, könnte der Steuerberater auf die sich im „Home Office“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb der Steuerberaterkanzlei sicherstellen.

Kann der Steuerberater Überstunden anordnen, um den Ausfall von kranken Mitarbeitern zu kompensieren?

Der Arbeitgeber kann in besonderen Notfällen Überstunden einseitig anordnen, insbesondere bei unaufschiebbaren Fällen, deren Nichterledigung einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Als Ausfluss der Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen gehalten, auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenanzahl hinaus zu arbeiten. Auch hier bedarf es stets einer Einzelfallprüfung.

Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn der Steuerberater in Eigeninitiative die Kanzlei schließt?

Entschließt sich der Arbeitgeber, seinen Betrieb unter Berücksichtigung der vorstehenden Voraussetzungen vollständig zu schließen, wird regelmäßig ein Fall des § 326 Abs. 2 BGB vorliegen, sodass der Arbeitslohn weitergezahlt werden muss. Dies ergibt sich im Übrigen bereits aus dem Grundsatz des Betriebsrisikos, § 615 S. 3 BGB.

Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn er vom Arbeitsplatz fernbleibt, weil er sein Kind aufgrund einer virusbedingten Tagesstätten-/Schulschließung betreut?

Bleibt ein Mitarbeiter zu Hause, weil die Tagesstätte bzw. die Schule eines Kindes virusbedingt geschlossen hat, kann dies nur dann gem. § 616 BGB zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs führen, wenn die „Betreuung“ durch die Tagesstätte bzw. Schule unvorhersehbar entfällt. Bei einer Schließung der entsprechenden Einrichtung dürfte diese Unvorhersehbarkeit in aller Regel vorliegen. Allerdings erstreckt sich § 616 BGB auch in diesem Fall allenfalls auf vorübergehende Ausfälle. Der Mitarbeiter hat hierbei auch die Pflicht, sein Kind nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben.

Verglichen mit dem Pflegebedarf tatsächlich erkrankter Kinder dürfte der Betreuungsbedarf eines Kindes, welches nur wegen der Schließung einer Betreuungseinrichtung zu Hause ist, deutlich geringer sein. In der Regel ist es daher dem Mitarbeiter auch zumutbar, das Kind – soweit möglich – in die Obhut Dritter zu geben. Kommt der Mitarbeiter dieser Obliegenheit nicht nach, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns nach § 616 BGB nicht mehr bestehen.

Welche Folgen ergeben sich für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Werden Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter des Steuerberaters angeordnet, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG und § 616 BGB), d. h. Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt erhalten.

Daneben sind ergänzend die Entschädigungsvorschriften des Infektionsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Liegen arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ sowie behördliche Anordnungen nach §§ 30 f. IfSG kumulativ vor, geht der Bundesgerichtshof in seiner Rechtsprechung von einem Vorrang der arbeitsrechtlichen „Erhaltungstatbestände“ aus (BGH, NJW 1979, 422).

Abgesehen davon sehen die §§ 56 ff. IfSG unter gewissen Voraussetzungen Entschädigungsleistungen für betroffene Arbeitnehmer vor, die inhaltlich den Vorschriften des EFZG nachgebildet sind. Selbst wenn eine derartige Entschädigung zu zahlen ist, ändert sich jedoch zunächst weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer etwas. Denn nach § 56 Abs. 5 IfSG hat ein Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Höhe dieser Entschädigungszahlung ist abhängig von den Konditionen des Arbeitsverhältnisses; hierbei gelten gewisse Höchstbeträge. § 56 Abs. 11 IfSG sieht für die Geltendmachung eine recht kurze Frist von 3 Monaten vor.

Hat der Steuerberater als Arbeitgeber Erstattungsansprüche (aus Aufopferung) wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Der Arbeitgeber kann sich gem. § 56 Abs. 4 Satz 2 IfSG auf Antrag von der zuständigen Behörde die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erstatten lassen, hierunter dürften auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeit Gesichtspunkten abhängig.

Hat der Steuerberater Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen; es gelten jedoch Höchstbeträge.

Hat der Steuerberater Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag bzw. Ersatz von Betriebsausgaben aufgrund einer Versicherung?

Grundsätzlich kann ein pandemiebedingter Betriebsausfall von einer ggf. vom Steuerberater abgeschlossenen Versicherung abgedeckt sein. Dies hängt aber vom jeweiligen Versicherungsvertrag ab, sodass dies hier nicht pauschal beantwortet werden kann. Es ist nicht ausgeschlossen, dass etwa eine Betriebsausfallversicherung diese Schäden abdeckt. Viele Betriebsausfallversicherungen enthalten jedoch Bereichsausnahmen für Epidemien. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn an die individuelle Erkrankung des Steuerberaters angeknüpft werden kann. Außerdem existieren explizite Pandemieversicherungen, welche genau dieses Risiko absichern. Aufgrund der recht hohen Prämie dieser Versicherungsart ist es aber unwahrscheinlich, dass diese Spezialversicherungen flächendeckend abgeschlossen wurden.

Quelle:

FAQs zum Corona SARS-Cov-2 der Rechtsanwaltskammer Celle vom 16.03.2020.

Weitere Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Folgen einer Pandemie sind in den Hinweisen für Arbeitgeber vom BDA vom 13.03.2020 enthalten.