

# Rechtsfragen zum Coronavirus

Hier finden Unternehmen rechtliche Informationen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

## Was muss ich beim Kurzarbeitergeld beachten?

Unternehmen, die beispielsweise wegen des Coronavirus vorübergehende Arbeitsausfälle zu verzeichnen haben, können dies mit Kurzarbeit überbrücken. Sie kann den gesamten Betrieb oder nur einen Teil dessen betreffen.

Informationen zur Beantragung hat die Agentur für Arbeit Trier zusammengestellt. ([Link: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld))

Der Bund hat die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld abgesenkt und die Leistungen erweitert. Nun ist der Bezug auch im Bereich der Leiharbeit möglich. Es müssen mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer vom Entgeltausfall betroffen sein (bisher: ein Drittel). Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird verzichtet. Die Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, werden erstattet. Bisher mussten die Arbeitgeber diese alleine tragen.

Neu ist außerdem, dass für Mitarbeiter, deren Arbeitszeit um mehr als 50 Prozent gekürzt wurde, eine gestaffelte Aufstockung des Kurzarbeitergelds gibt. Ab dem 4. Bezugsmonat sollen Beschäftigte in Kurzarbeit 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kind) und ab dem 7. Bezugsmonat 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kind) erhalten. Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2021, wenn bis zum 31. März 2021 Kurzarbeitergeld beantragt wurde. Zudem werden die Hinzuverdienstmöglichkeiten noch mehr ausgeweitet. Bis zum 31. Dezember 2021 bleiben nunmehr Hinzuverdienste zum Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei. Darüber hinaus gibt es positive Neuigkeiten für Beschäftigte, die schon vor der Covid-19-Krise Kurzarbeitergeld bezogen haben. Sofern der Bezug der des Kurzarbeitergeldes vor dem 31. Dezember 2020 begonnen hat, kann die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021 ausgeweitet werden.

Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ([Link: https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html?jsessionid=D968AF38F8BB8A934D4362A858992980](https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html?jsessionid=D968AF38F8BB8A934D4362A858992980)).

Angezeigt werden muss die Kurzarbeit der Agentur für Arbeit. Sie bearbeitet auch den Antrag auf das Kurzarbeitergeld.

Kontakt bei der Agentur für Arbeit Trier:

Telefon: 0651/205 3500,

E-Mail: [Trier.031-OS@arbeitsagentur.de](mailto:Trier.031-OS@arbeitsagentur.de) (Link: <mailto:Trier.031-OS@arbeitsagentur.de>)

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jedoch nicht einseitig anordnen. Die Möglichkeit zur Kurzarbeit kann entweder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eröffnet sein. Fehlt es an dieser Möglichkeit, weil keine Tarifbindung oder kein Betriebsrat besteht, muss sie einzelvertraglich mit jedem Arbeitnehmer vereinbart werden.

Weitere Fragen beantwortet:

**Jennifer Schöpf-Holweck**

Telefon: (06 51) 97 77-4 11

[schoepf-holweck@trier.ihk.de](mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de) (Link: <mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de>)

### Darf ein Arbeitgeber aus Angst vor Ansteckung der Arbeit fernbleiben?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber aber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen oder Arbeit im Homeoffice zu erlauben, wenn diese Möglichkeit besteht.

Arbeitsrechtliche Fragen beantwortet Ihnen gerne

**Jennifer Schöpf-Holweck**

Telefon: (06 51) 97 77-4 11

[schoepf-holweck@trier.ihk.de](mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de) (Link: <mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de>)

### Was passiert, wenn ich einen Vertrag nicht mehr erfüllen kann?

Das kommt auf den konkreten Vertrag an: Eine Höhere Gewalt-Klausel – auch Force Majeure-Klausel genannt – kann hier weiterhelfen. Es kommt jedoch auf ihre Formulierung und die jeweiligen Umstände des Einzelfalls an: Nennt die Klausel eine Epidemie als Beispiel? Sonst ist die Rechtslage unklar. Oft werden Epidemien zu Höherer Gewalt gezählt. Sie müssen aber unvorhersehbar sein. Ob das je nach Zeitpunkt des Vertragsschlusses und Inhalt des Vertrages der Fall ist, kann man nicht pauschal sagen. Eine detaillierte Übersicht hierzu, haben wir auf einem Merkblatt (Link: <https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=19929&Media.Object.ObjectType=full>) für Sie zusammengetragen.

Zumindest für jetzt noch abzuschließende Verträge ist das angesichts der seit Monaten grassierenden Pandemie und der Presseberichterstattung zweifelhaft. Vor Vertragsabschluss sollte deshalb über individuelle Klauseln zur Vertragsanpassung (Lieferzeitverlängerungen, Preisanpassungen...) nachgedacht werden.

Ohne eine Höhere Gewalt-Klausel kann man sich auf höhere Gewalt nur berufen, wenn die Lieferung unmöglich geworden ist (§ 275 BGB), also zum Beispiel alternative Lieferwege oder Ersatzware auch mit Mehraufwendungen nicht zur Verfügung stehen. Eine Erschwerung der Leistung reicht nicht aus.

Bei Vorliegen von Höherer Gewalt wird die Vertragspartei ganz oder teilweise von ihren vertraglichen Pflichten, deren Erfüllung ihr unmöglich geworden ist, befreit.

Prüfen Sie also Ihre Altverträge genau. Oft enthalten die Klauseln auch Fristen oder bestimmte Handlungspflichten.

Sofern ein Berufen auf höhere Gewalt nicht möglich ist, kann gegebenenfalls eine Vertragsanpassung oder ein Rücktritt vom Vertrag aufgrund Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§313 BGB) möglich sein. Die aktuelle Rechtsprechung zu diesem Thema ist uneinheitlich. Der Großteil der Gerichte handhabt die Regelung des § 313 BGB sehr strikt und stellt hohe Anforderungen insbesondere an die Zumutbarkeit des Festhaltens am Vertrag. Hintergrund sind hierbei auch die Finanzhilfen, die wenigstens zur Deckung der Fixkosten beitragen sollen

Fragen zum Vertragsrecht beantwortet gerne

**Jennifer Schöpf-Holweck**

Telefon: (06 51) 97 77-4 11

schoepf-holweck@trier.ihk.de ([Link: mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de](mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de))

### Was geschieht, wenn Mitarbeiter wegen dem Virus nicht arbeiten dürfen?

Bricht eine Pandemie aus, kann die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) treffen und zum Beispiel eine Quarantäne verhängen. Dabei kann für Arbeitnehmer ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden. Für den daraus folgenden Verdienstausfall kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung beanspruchen. Diese Entschädigung zahlt bis zu sechs Wochen lang der Arbeitgeber, der wiederum einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde hat. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht aus anderen Gründen einen Anspruch auf Zahlung hat z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Weitere Informationen zum Tätigkeitsverbot liefert das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Rheinland-Pfalz. ([Link: https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/gesundheit/oeffentliches-gesundheitswesen/aufgaben-nach-dem-infektionsschutzgesetz/](https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/gesundheit/oeffentliches-gesundheitswesen/aufgaben-nach-dem-infektionsschutzgesetz/))

Weitere arbeitsrechtliche Fragen beantwortet Ihnen gerne

**Jennifer Schöpf-Holweck**

Telefon: (06 51) 97 77-4 11

schoepf-holweck@trier.ihk.de ([Link: mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de](mailto:schoepf-holweck@trier.ihk.de))

### Was mache ich, wenn mein Unternehmen in eine Krise gerät?

Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko. In einem solchen Fall können Unternehmen aber womöglich Kurzarbeit beantragen. Zunächst muss ein Betrieb aber alle anderen Möglichkeiten ausschöpfen, um Kurzarbeit zu vermeiden (z.B. Urlaub, Überstundenabbau, Homeoffice, etc.).

### Was muss ich beachten, wenn ich Mitarbeiter ins Ausland entsende?

Ein Arbeitnehmer darf die Arbeit bzw. eine Entsendung grundsätzlich nicht verweigern. Wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ([Link: https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen](https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen)) für das Land oder die Region vorliegt, kann eine Verweigerung

aber gerechtfertigt sein. Unabhängig davon sollten Unternehmen angesichts der weltweit hohen Infektionszahlen des Coronavirus und den damit einhergehenden Einschränkungen in nahezu allen Ländern abwägen, ob die jeweilige Reise derzeit sinnvoll bzw. zwingend erforderlich ist. Ob der Arbeitgeber bereits im Ausland tätige Arbeitnehmer zurückholen oder zumindest in ein sicheres anderes Land bringen lassen muss, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Im Übrigen müssen sich die Arbeitgeber darüber im Klaren sein, dass sich ins Ausland entsandte Mitarbeiter bei Ihrer Rückkehr in häusliche Quarantäne begeben müssen.

### Was gilt für Azubis und Prüfungen?

Im Bereich der Ausbildung kann es zu vielen Einzelfällen kommen, die unterschiedlich zu bewerten sind. Eine erste Übersicht über mögliche Folgen erhalten Sie auf unsere Seite zu Prüfungen und Ausbildung ([Link: /p/Coronavirus\\_Pruefungen\\_und\\_Ausbildung-5-20213.html](/p/Coronavirus_Pruefungen_und_Ausbildung-5-20213.html)) .

### Was gilt für Arbeitgeber und -nehmer bei Schul- oder Kitaschließungen?

Wird die Kita oder Schule geschlossen und besteht ein Betreungsbedarf der Kinder, dann müssen Eltern zunächst alles unternehmen, um die Kinderbetreuung über andere Wege sicherzustellen. Das kann zum Beispiel die Betreuung durch einen anderen Elternteil sein.

Kann die Betreuung nicht durch andere Personen sichergestellt werden, besteht für den Arbeitnehmer keine generelle Pflicht auf der Arbeit zu erscheinen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Urlaub zu nehmen. Bei einer Verweigerung der Arbeit durch den Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen, besteht nur unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf das reguläre Gehalt. Der Arbeitgeber kann insbesondere dann nicht zu einer Gehaltszahlung verpflichtet sein, je länger der Arbeitnehmer der Arbeit fern bleibt. Der Anspruch auf eine Gehaltsfortzahlung kann außerdem über arbeits- und tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Grundlage ist der geschlossene Arbeitsvertrag. Angesichts der massenhaften Schul- und Kitaschließungen führt dies zu erheblichen Nachteilen. Das hat auch der Gesetzgeber erkannt und mit § 56 Abs. 1a IfSG einen Entschädigungsanspruch geschaffen. Trotz dieser Entschädigungsregelung sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Situation sprechen und nach einer gemeinsamen Lösung suchen.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

## ANSPRECHPARTNER



Recht und Steuern

**FERNANDO KOCH**

Tel.: (06 51) 97 77-4 10

Fax: (06 51) 97 77-4 05

[koch@trier.ihk.de](mailto:koch@trier.ihk.de)