

## **Arbeitsrechtliche Hinweise zum Umgang mit COVID-19**

[Stand: 25. März 2020 – Die Angaben werden regelmäßig aktualisiert.]

*Die Ausbreitung des Coronavirus und die einschneidenden Maßnahmen, die getroffen wurden, um dies zu verhindern, werfen zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen auf.*

*Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitsverträge zwischen den Büroinhabern und den Arbeitnehmern mit ihren wechselseitigen Verpflichtungen auch während der Corona-Pandemie weiterhin zur Anwendung kommen. Das bedeutet, Arbeitnehmer sind weiterhin verpflichtet, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und erhalten dafür von der Arbeitgeberin den vereinbarten Lohn.*

*Wir haben uns bemüht, die wichtigsten Fragen zum Umgang mit dem Coronavirus im bestehenden Arbeitsverhältnis sowie die Abweichungen von dem oben genannten Grundsatz nachfolgend für Sie zusammenzufassen und zu beantworten.*

### **1. Darf der Arbeitnehmer vom Arbeitsplatz fernbleiben? Und wenn ja – mit welchen Folgen?**

#### **a) Wenn er arbeitsunfähig an COVID-19 erkrankt ist?**

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und dadurch an seiner Arbeitsleistung verhindert, bleibt er dem Arbeitsplatz berechtigt fern.

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer – wenn ihn kein Verschulden an seiner Erkrankung trifft – einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum von sechs Wochen gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Im Anschluss an diesen Zeitraum erhalten gesetzlich Krankenversicherte Krankengeld gemäß § 44 SGB V.

Ein Verschulden im Hinblick auf die Erkrankung an COVID-19 kommt u.a. in Betracht, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat.

#### **b) Wenn er sich (noch) symptomfrei mit COVID-19 infiziert hat bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht besteht?**

Arbeitnehmer können – über eine mit Symptomen verbundene Erkrankung an COVID-19 hinaus – dann berechtigterweise von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, wenn sie:

- nachweislich mit COVID-19 infiziert sind;
- grippeähnliche Symptome im Zusammenhang mit einem Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet innerhalb Deutschlands aufweisen;
- über grippeähnliche Symptome nach Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person klagen.

In diesen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ausnahmsweise nach § 616 BGB erhalten bleiben. Danach verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Vergütung nicht dadurch, dass sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert sind.

Welcher Zeitraum noch als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ angesehen werden kann, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei soll es maßgeblich auf das Verhältnis der Dauer der Verhinderung zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ankommen. Laut Rechtsprechung sind „einige Tage“ eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit.

#### **c) Wenn er Angst hat, sich mit COVID-19 anzustecken?**

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Pandemie wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Das bedeutet, nicht-erkrankte Arbeitnehmer dürfen nicht alleine aus Angst, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz anstecken zu können, von der Arbeit fernbleiben.

Sie müssen weiterhin zur Arbeit gehen und ihre arbeitsvertragliche Pflichten erfüllen. Ansonsten laufen sie Gefahr, (außerordentlich) gekündigt zu werden.

Nur in Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht, könnte es für den Arbeitnehmer im Einzelfall unzumutbar sein, seine Arbeitsleistung zu erbringen, vgl. § 275 Abs. 3 BGB.

Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Arbeitnehmer 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.

## **2. Darf die Arbeitgeberin einen Arbeitnehmer, der hustet, nach Hause schicken? Und wenn ja – mit welchen Folgen für die Vergütung?**

Aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ist die Arbeitgeberin verpflichtet, einen objektiv arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer von der Arbeit fernzuhalten. Wird ein derart erkrankter Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin nach Hause geschickt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

Eine Arbeitgeberin, die einen Arbeitnehmer, der arbeitsfähig und arbeitsbereit ist, rein vorsorglich nach Hause schickt, bleibt zur Zahlung der Vergütung verpflichtet. Denn die Arbeitgeberin befindet sich in diesen Fällen gemäß § 615 S. 1 BGB im sogenannten Annahmeverzug, weshalb der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet ist, die ausgefallene Arbeitszeit nachholen.

## **3. Wie wirkt es sich auf das Arbeitsverhältnis aus, wenn der Arbeitnehmer seine Kinder betreuen muss, weil**

### **a) die Kita bzw. Schule geschlossen wurde?**

Wird die KiTa/Schule geschlossen und es wird dadurch – unter Berücksichtigung des Alters der Kinder – eine Betreuung durch ein Elternteil erforderlich, sind Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Gerade bei kleinen Kindern ist das jedoch nicht immer ohne weiteres möglich. Dem Arbeitnehmer ist deshalb zu raten, in solchen Fällen das Gespräch mit der Arbeitgeberin zu suchen und sich z.B. darauf zu einigen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit von Zuhause arbeitet.

Kommt eine Einigung nicht zustande und kann die erforderliche Kinderbetreuung auch nicht auf andere Weise sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da ihm die Leistungserfüllung gemäß § 275 Abs. 3 BGB unzumutbar sein dürfte. Das heißt, in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei und es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einer solchen berechtigten Leistungsverweigerung des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht. Ein solcher Entgeltanspruch könnte sich zumindest – für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit – aus § 616 BGB ergeben. Es sei denn, der Anspruch aus § 616 BGB wurde durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen.

### **b) das Kind erkrankt ist?**

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln. Arbeitnehmer haben dann das Recht, eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil.

#### **4. Behalten Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch, wenn es zu einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung kommt?**

Die Arbeitgeberin bleibt gemäß § 615 S. 3 BGB grundsätzlich zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit ist, sie ihn aber aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in ihrer betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre).

Im Hinblick auf die derzeitige Corona-Pandemie würden dazu etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommt und in deren Folge das Büro die Tätigkeit vorübergehend einstellen muss. Der Arbeitnehmer behält in diesen Fällen seinen Entgeltanspruch, auch wenn er nicht arbeiten kann.

Etwas anderes könnte gelten, wenn einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen abweichende Regelungen für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeberin noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, enthalten – dies dürfte bei Architekturbüros aber eher selten der Fall sein.

#### **5. Behalten Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch, wenn sie sich aufgrund einer behördlichen Infektionsschutzmaßnahme in Quarantäne befinden?**

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder ein Tätigkeitsverbot gegen einen Arbeitnehmer an, kann er weiterhin einen Vergütungsanspruch gegen seine Arbeitgeberin haben. Aus Sicht des Bundesgerichtshof kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der die Arbeitgeberin trotz Wegfalls der Arbeitnehmerpflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, vgl. § 616 BGB. Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, dürfte sich aber an § 3 EFZG (maximal 6 Wochen) orientieren.

In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrer Arbeitgeberin für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden der Arbeitgeberin auf Antrag erstattet.

Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

#### **6. Kann ein Architekturbüro Kurzarbeit anmelden? Und erhalten die Arbeitnehmer in diesem Fall Kurzarbeitergeld?**

Alle Informationen zur Kurzarbeit und dem Bezug von Kurzarbeitergeld erhalten Sie in unserem gesonderten Leitfaden zur Kurzarbeit, den Sie hier herunterladen können:

[https://www.akhh.de/fileadmin/Kunden\\_Upload/Corona/Kurzarbeit\\_in\\_zeiten\\_von\\_Corona\\_23.03.2020.pdf](https://www.akhh.de/fileadmin/Kunden_Upload/Corona/Kurzarbeit_in_zeiten_von_Corona_23.03.2020.pdf).

### **7. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz aufgrund von (Corona-bedingten) Einschränkungen im öffentlichen Personennahverkehr nicht erreichen kann?**

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer das Risiko, zu seiner Arbeitsstelle zu gelangen (sog. Wegerisiko). Wenn er dies aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Personennahverkehr oder sonstiger allgemein angeordneter Maßnahmen nicht kann und er deshalb seine Arbeitsleistung nicht erbringt, besteht grundsätzlich auch kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung.

### **8. Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erbringung ihrer Arbeitsleistung aus dem Home-Office?**

Ein gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmer, von zu Hause zu arbeiten, besteht nicht – es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Dasselbe gilt für die Arbeitgeberin. Auch sie kann nicht einseitig die Arbeitnehmer dazu verpflichten, aus dem Home-Office zu arbeiten.

Arbeitnehmer und Arbeitgeberin können sich jedoch über die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem Home-Office einigen.

In diesem Fall könnte die Arbeitgeberin, wenn in dem Architektur- oder Stadtplanerbüro ein Infektions- oder Verdachtsfall auftritt, auf die im Home-Office befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen.

### **9. Darf die Arbeitgeberin Überstunden anordnen, wenn ein Teil seiner Belegschaft krankheitsbedingt ausfällt?**

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt.

Die Erbringung von Überstunden kann jedoch zu einer Nebenpflicht werden, wenn der Arbeitgeberin ansonsten ein Schaden droht, der auf andere Weise nicht abgewendet oder vermieden werden kann. Der Ausfall eines Großteils der Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung mit COVID-19 könnte eine solche Nebenpflicht auslösen.

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird. Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer gemäß § 612 BGB grundsätzlich die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden von der Arbeitgeberin angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

### **10. Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeberinnen zum Schutz ihrer Arbeitnehmer?**

Jeder Arbeitgeberin obliegt eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmern. Im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Epidemie gehört es zur Fürsorgepflicht, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmern Informationen über das Infektions- und Erkrankungsrisiko zur Verfügung stellt sowie über die Einhaltung von Hygienevorschriften und über die Notwendigkeit etwaiger besonderer Schutzmaßnahmen aufklärt.

Aktuelle und detaillierte Informationen zum Corona-Virus, zur Ausbreitung sowie zu den empfohlenen Hygienemaßnahmen gibt es insbesondere auf den Seiten: des Robert Koch-Instituts, des Bundesgesundheitsministeriums sowie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Darüber hinaus ist die Arbeitgeberin gemäß dem Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich verpflichtet, die konkreten Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und gegebenenfalls weitere Maßnahmen hieraus abzuleiten.

### **11. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, gegenüber der Arbeitgeberin Informationen über seine Gesundheit preiszugeben?**

Da Fragen der Arbeitgeberin nach dem Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers nicht unerheblich in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreifen, bedürfen sie grundsätzlich einer besonderen Rechtfertigung. Aus diesem Grund enthalten ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die den Arbeitgebern vorgelegt werden, zum Beispiel auch keine Diagnosen.

In Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus kann die Arbeitgeberin aber ausnahmsweise Auskunft von ihren Arbeitnehmern darüber verlangen, ob bei ihnen eine Erkrankung festgestellt wurde, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflichten nachkommen und die gesundheitlichen Belange der anderen Arbeitnehmer schützen kann.

#### *Quellen:*

- <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>
- [https://www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04\\_RAKMuenchen/Aktuelles\\_zum\\_Coronavirus/FAQs\\_Coronavirus\\_COVID-19.pdf](https://www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf)
- [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf/\\$file/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf/$file/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf)