

Arbeitsrechtliche Hinweise der Bundesarchitektenkammer

Stand: 26.5.2020

Die Ausbreitung des Corona-Virus führt zu zahlreichen arbeitsrechtlichen Fragen.

Der Arbeitsvertrag zwischen Inhaber und Angestellten mit seinen wechselseitigen Verpflichtungen findet auch während dieser besonderen Situation weiterhin Anwendung: Arbeitspflicht einschließlich Leistung von Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen und die Gehaltszahlung - auch bei Krankheit, bzw. Quarantäne-Anordnung als sog. Lohnfortzahlung und ggfs. eine Freistellung für die Betreuung minderjähriger Kinder / Familienangehöriger, die zumindest teilweise von der Krankenkasse ausgeglichen wird.

Wir haben nachfolgend verschiedene öffentlich-zugängliche Quellen ausgewählt und die aus unserer Sicht für Architektinnen und Architekten wichtigsten Fragen zusammengefasst.

Der Inhalt der Texte entstammt ausschließlich den angegebenen Quellen!

In den Quellen werden noch zahlreiche weitere Fragen beantwortet, sodass es sich lohnt auf diese direkt zuzugreifen.

1. „Wann darf ein Mitarbeiter vom Arbeitsplatz fernbleiben?“

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz berechtigterweise fernbleiben. Der nicht erkrankte Arbeitnehmer ist hingegen nicht von vornherein deshalb von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. In Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht, kann jedoch Unzumutbarkeit (nach § 275 Abs. 3 BGB) vorliegen. [...] Weiterhin bleibt es selbstverständlich unbenommen, dass Mitarbeitern durch Gewährung von (Erholungs-)Urlaub eine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz ermöglicht wird.

Quelle: www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (Nr. 11)

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

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) dem Arbeitsplatz fern zu bleiben. Aufgrund der möglichen Infektionsgefahr empfiehlt es sich sowohl für den Mitarbeiter als auch für den Bürohhaber bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome Kontakt mit einem Arzt aufzunehmen. Hierbei sollte der Arzt nicht direkt aufgesucht, sondern vorab telefonisch konsultiert werden. 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 das Architekturbüro darüber zu informieren.

Quelle: www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (für RA-Kanzlei; Nr. 1)

3. „Was passiert, wenn das Kind des Arbeitnehmers nicht krank ist, die Kita/Schule aber geschlossen und sich keine Betreuung für das Kind findet?“

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch anderes Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.

Weitere Informationen zum Thema Elternentschädigung im Fall von Kita- und Schulschließungen nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz sind [hier](#).

Quelle: www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html

4. „Welche Pflichten hat der Büroinhaber in Zeiten von Corona?“

Jedem Arbeitgeber obliegt eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten. Im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Pandemie gehört es zur Fürsorgepflicht, dass Mitarbeiter Informationen über das Infektions- und Erkrankungsrisiko, die Einhaltung von Hygienevorschriften sowie über die Notwendigkeit etwaiger besonderer Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber erhalten.

Aktuelle und detaillierte Informationen zum Corona-Virus aus medizinischer Sicht, 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

Es sollten Hygienehinweise an die Mitarbeiter ausgegeben werden. Dies kann z.B. über einen Aushang oder in Form einer im Betrieb ausgelegten schriftlichen Information in Papierform erfolgen. Informationen und Vorlagen findet man beispielsweise auf den Internetseiten der o.g. Institutionen oder direkt hier.

In den sanitären Einrichtungen sollte ausreichend Seife und idealerweise auch Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen. Allerdings ist es nicht notwendig, die Hände mit Seife zu waschen und vorher oder nachher die Hände zu desinfizieren. Eine Variante ist ausreichend.

In besonderen Fällen und bei Arbeitsplätzen mit erhöhter Ansteckungsgefahr auf Grund großer Nähe zu Kunden (...) kann der Arbeitgeber unter Umständen sogar zu besonderen Hygiene- und

Schutzmaßnahmen wie z.B. die Zurverfügungstellung von Atemschutzmasken und Einweghandschuhen verpflichtet sein.

Geht vom Arbeitnehmer der Wunsch aus, eine Atemschutzmaske zu tragen, ist nach derzeitigem Meinungsstand davon auszugehen, dass der Arbeitgeber im Zweifel und zumindest in besonderen betrieblichen Situationen einen derartigen Wunsch wohl nicht grundsätzlich ablehnen darf. Entscheidend sind jedoch die jeweiligen konkreten Umstände des Einzelfalles.

Quelle: www.hwk-koeln.de/artikel/informationen-zum-coronavirus-covid-19-32,0,2057.html

5. „Was passiert, wenn am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Personennahverkehr nicht erreichen kann?“

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer das Risiko, zu seiner Arbeitsstelle zu gelangen (Wegerisiko). Wenn er dies aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Personennahverkehr oder sonstiger allgemein angeordneter Maßnahmen nicht kann, so besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Lohns bzw. Gehalts gegen den Arbeitgeber.

Quelle: <https://www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/arbeitsrechtliche-fragen-in-sachen-corona/#c4580> (Nr. 14)

6. „Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice?“

Mitarbeiter/innen haben keinen Anspruch, „Homeoffice“ zu machen, es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Einvernehmliche Lösungen in diese Richtung sind natürlich stets möglich. Tritt in dem Architekturbüro ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, könnte der Architekt je nach Lage des Einzelfalles auf die sich im „Homeoffice“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb des Büros sicherstellen.

Quelle: www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (für Rechtsanwälte; Nr. 12)

7. „Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt?“

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

Quelle: www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html

8. „Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem Coronavirus bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers?“

Über die mit Symptomen verbundene COVID-19-Erkrankung hinaus gibt es weitere Situationen, in denen der Arbeitnehmer berechtigterweise von seinem Arbeitsplatz fernbleiben kann, etwa bei einer

nachgewiesenen SARS-CoV-2-Infektion des Mitarbeiters. In derartigen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben.

Sollte aufgrund einer bestehenden oder vermuteten Infektion hingegen eine behördliche Maßnahme gegen einen Mitarbeiter verhängt werden, gelten hinsichtlich der Frage des Fortbestehens des Vergütungsanspruchs des Mitarbeiters folgendes:

Ist ein Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus arbeitsunfähig erkrankt, so gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfalle nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitnehmer behält danach für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch, selbst wenn er an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Ggf. kommt für den Architekten – abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter – eine Erstattung nach §§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) in Betracht. Dabei handelt es sich um eine Entlastungsleistung zugunsten kleinerer Arbeitgeber aufgrund eines gesetzlichen solidarischen Umlageverfahrens (sog. „U1-Umlage“).

Quelle: www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (für Rechtsanwälte; Nr. 20 und Nr. 19)

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

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter des Büros an, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG und § 616 BGB).

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 ausbezahlen. 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.

Quelle: www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (für Rechtsanwälte; Nr. 24)

10. „Welchen Vergütungsanspruch haben Arbeitnehmer, wenn ein Betrieb von einer Behörde geschlossen wird?“

Da das Betriebsrisiko beim Arbeitgeber liegt (§ 615 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB), hat der Arbeitgeber auch die Lohnkosten zu tragen. Das gilt auch bei unerwarteten und vom Arbeitgeber unverschuldeten Betriebsstörungen. Die Arbeitnehmer bekommen also weiterhin ihren Lohn.

Quelle: <https://www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/arbeitsrechtliche-fragen-in-sachen-corona/#c4582> (Nr. 9)

11. „Was gilt, wenn jemand erkältet ist oder an der Influenza erkrankt?“

Ärzte können vorübergehend in bestimmten Fällen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon ausstellen. Damit soll erreicht werden, dass Personen mit leichter Erkrankung wegen der bloßen Attestierung nicht extra in die Praxis kommen. Die Regelung gilt auch für die Ausstellung einer „Ärztlichen Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei der Erkrankung eines Kindes“.

Eine AU nach telefonischer Anamnese kann für bis zu 7 Tage ausgestellt und per Post zugesandt werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung per Telefon einmalig um weitere 7 Tage möglich.

Nur bei diesen Patienten

- Patienten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die eine leichte Symptomatik zeigen
- Patienten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die eine leichte Symptomatik zeigen, und bei denen außerdem ein Verdacht besteht, dass sie mit dem Virus infiziert sein könnten

Quelle: [www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo Coronavirus Krankschreibung.pdf](http://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Krankschreibung.pdf)

12. „Was ist bei einem Handwerkereinsatz in Quarantäne-Häusern/Wohnungen zu beachten?“

Während viele Beschäftigte derzeit von Zuhause aus arbeiten, können Handwerkerinnen und Handwerker nicht einfach ins Homeoffice wechseln. Ein enger Kontakt zwischen ihnen und ihren Kundinnen und Kunden lässt sich bei ihren Arbeiten oftmals nicht vermeiden. Mehr denn je müssen Beschäftigte im Handwerk jetzt darauf achten, sich bei der Arbeit zu schützen.

Neben den grundsätzlichen Schutzmaßnahmen, wie das Abstandhalten von anderen Personen (mindestens 1,5 Meter) und Einhaltung von Hygieneregeln (Husten und Niesen in die Ellenbeuge oder Taschentuch, regelmäßige Händereinigung, nicht an Mund, Nase und Augen fassen) werden für Handwerkerinnen und Handwerker im Kundendienst während der Corona-Pandemie folgende weitergehende Maßnahmen und Vorgehensweisen empfohlen:

- Vor Antritt des Termins abklären, ob sich am Arbeitsort eine Person in angeordneter häuslicher Isolierung befindet. Ein Arbeitseinsatz ist dann nur nach Rücksprache mit dem zuständigen Gesundheitsamt und in begründeten Notfällen unter den vom Gesundheitsamt angeordneten Auflagen vertretbar.
- Beschäftigte, die Atemwegsinfektionen oder Fieber zeigen, sollten der Arbeit fernbleiben.

- Unterweisung zu grundlegenden Hygieneregeln (Abstand halten, Begrüßung ohne Handschlag, Husten/Niesen in die Armbeuge, regelmäßige Händereinigung, Berühren des Gesichts vermeiden etc.)
- Für den Weg zum Kunden vorzugsweise Individualverkehr nutzen, wenn möglich Einfahrten. Bei Sammelfahrten mit Firmenfahrzeugen sollte die Anzahl der Personen im Fahrzeug möglichst durch parallele Nutzung von Privatfahrzeugen reduziert werden.
- Direkte Kundenkontakte auf ein Mindestmaß reduzieren, dabei immer Abstand halten (mindestens 1,5 Meter). Auf eine Gegenzeichnung von Dokumenten z.B. Stunden-nachweisen; Regieberichten durch den Auftraggeber sollte verzichtet werden.
- Direkte, enge Zusammenarbeit von Beschäftigten vermeiden, auch hier möglichst Abstand voneinander halten (mindestens 1,5 Meter).
- Personalwechsel innerhalb der Teams zur Vermeidung zusätzlicher persönlicher Kontakte möglichst vermeiden.
- Pausen so organisieren, dass ein Mindestabstand zwischen den Beschäftigten (mindestens 1,5 Meter) eingehalten werden kann, zum Beispiel durch Pausenmöglichkeit im Freien, versetzte Pausenzeiten.
- Arbeiten so organisieren, dass in kleineren Räumen möglichst nur eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter arbeitet.
- Arbeitsbereiche regelmäßig lüften.
- Die gründliche Reinigung der Hände (mindestens 20 Sekunden) ist vor der Nahrungsaufnahme und nach dem Toilettengang zwingend und sollte auch vor dem Verlassen des Arbeitsortes nach Beendigung der Arbeiten vorgenommen werden.
- Auch wenn in den meisten Fällen Seife und Handtücher vor Ort vorhanden sind, kann das Mitführen von sauberen Papierhandtüchern und Seife sinnvoll sein. Sollten keine Waschmöglichkeiten vorhanden sein, ist die Mitnahme von Händedesinfektionsmitteln eine Alternative.

Quelle: <https://www.hwk-magdeburg.de/artikel/schutzmassnahmen-fuer-handwerker-im-kundendienst-16,0,5687.html>

13. „Kann der Arbeitgeber einseitig Urlaub und Überstundenabbau anordnen?“

Eine Anordnung von Betriebsferien ist bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe in der Rechtsprechung anerkannt. Somit dürfte auch die Anordnung des Resturlaubs aus dem Vorjahr zur Vorbereitung des Bezugs von Kurzarbeitergeld zulässig sein. Überstundenabbau kann durch den Arbeitgeber ohnehin im Rahmen seines arbeitgeberseitigen Direktionsrechts angeordnet werden. In Betrieben mit

Betriebsrat muss im Einzelfall geprüft werden, ob Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG oder auf Grundlage einer entsprechenden Betriebsvereinbarung bestehen.

Quelle: <http://blog.grub-lb.de/2020/03/21/faq-arbeitsrecht-corona/> (Nr. 3)

14. „Wie sind die Voraussetzungen für die Anordnung von Kurzarbeit und Beantragung Kurzarbeitergeld?“

Hierzu haben wir ein [eigenes Merkblatt](#), das Sie herunterladen können.

Wir empfehlen des Weiteren die sehr guten und ausführlichen Hinweise der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_corona (ganz am Ende unter „Weiterführende Informationen“)

Die Bundesarchitektenkammer übernimmt keine Haftung und Gewähr für den Inhalt und die Angaben sowie die unter den Links aufgeführten Inhalte und Angaben. Die Ausführungen können keine individuelle Rechtsberatung durch einen Anwalt (ggf. Fachanwalt für Arbeitsrecht) ersetzen.

Bitte beachten Sie, dass sich die Ausführungen z. B. durch Änderungen des Gesetzgebers ändern können, sodass Sie regelmäßig überprüfen, ob es eine Überarbeitung gibt. Dies erkennen Sie am Stand und/oder der Auflage.

2. Auflage

Bundesarchitektenkammer - BAK -
Bundsgemeinschaft der Architektenkammern,
Körperschaften des Öffentlichen Rechts e.V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin

Telefon: +49 / 30 / 26 39 44 - 0
E-Mail: [info|at|bak.de](mailto:info@at|bak.de)
Internet: <http://www.bak.de/>