

## Arbeitsrechtliche Hinweise der Bundesarchitektenkammer

Stand: 25. 3.2020 (die Angaben werden regelmäßig aktualisiert)

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: [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) (für Rechtsanwälte)

### 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 Büroinhaber 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: [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) (für Rechtsanwälte)

### **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 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. Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen 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.

Quelle: <https://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-Epidemie 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 (wie z.B. im Bereich Kosmetik oder Augenoptik) 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: <https://www.hwk-koeln.de/artikel/informationen-zum-coronavirus-covid-19-32,0,2057.html>

#### **5. „Was passiert, wenn man den 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.

Quelle: <https://www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/arbeitsrechtliche-fragen-in-sachen-corona/>

#### **6. „Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Home Office?“**

Mitarbeiter/innen haben keinen Anspruch, „Home Office“ 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 „Home Office“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb des Büros sicherstellen.

Quelle: [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) (für Rechtsanwälte)

#### **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: <https://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 Erkrankung am Coronavirus hinaus gibt es weitere Situationen, in denen der Arbeitnehmer berechtigterweise von seinem Arbeitsplatz fernbleiben kann.

Dies ist etwa in folgenden Fällen denkbar:

- Nachweisliche Infektion des Mitarbeiters mit dem Coronavirus;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

In diesen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben. Danach geht der Arbeitnehmer seines Vergütungsanspruches nicht verlustig, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist.

Liegt ein solcher Fall vor, bleibt es überdies eine Frage des jeweiligen Einzelfalles, für welchen Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch gegebenenfalls aufrechterhält, dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit. 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 andere Regelungen (siehe nächste Frage).

Quelle: [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) (für Rechtsanwälte)

### **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), wie oben bereits näher ausgeführt.

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.

Quelle: [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) (für Rechtsanwälte)

#### **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/>

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

Ärztinnen und Ärzte können vorübergehend in bestimmten Fällen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) per Telefon ausstellen. Damit will man verhindern, dass leicht Erkrankte wegen der bloßen Attestierung extra in die Praxis kommen. Die Regelung gilt gleichermaßen für die Ausstellung einer „Ärztlichen Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei der Erkrankung eines Kindes“. Die Regelung gilt für Patienten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, und bei denen kein Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus besteht (nach RKI-Kriterien).

Eine AU nach telefonischer Anamnese kann für maximal eine Woche ausgestellt werden, eine telefonische Verlängerung ist möglich, wenn die Erkrankung weiterhin leicht verläuft und kein Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion besteht. Die Zusendung der Bescheinigung erfolgt per Post.

Quelle: [https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo\\_Coronavirus\\_Krankschreibung.pdf](https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Krankschreibung.pdf)

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

Nach Möglichkeit sollten auch dringliche Einsätze in Wohnungen oder Häusern, die zu Quarantänезwecken dienen, auf einen gesundheitlich unbedenklichen Zeitpunkt verschoben werden. Unter Umständen können die Arbeiten jedoch nicht aufgeschoben werden, z.B. wenn Personen in Gefahr sind. Handwerksbetriebe, die einen solchen Noteinsatz durchführen, sollten sich hinsichtlich der zu treffenden Schutzmaßnahmen mit dem zuständigen Gesundheitsamt abstimmen. Entsprechende Schutzmaßnahmen können Schutzbrille, Atemschutzmaske Klasse FFP3, Einmal-Überkittel, Latexhandschuhe sowie Händedesinfektion sein. Des Weiteren ist zu beachten, dass Handwerker, die in Quarantänebereichen arbeiten, in denen sich infizierte Personen befinden,

anschließend zum Kreis der Kontaktpersonen zählen, die möglicherweise selbst in Quarantäne gehen müssen.

Quelle: <https://www.hwk-magdeburg.de/artikel/coronavirus-was-betriebsinhaber-wissen-muessen-16,0,5628.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/>

### **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: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de\\_corona](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_corona)

Die Bundesarchitektenkammer übernimmt keine Haftung und Gewähr für die Angaben und die unter den Links aufgeführten Angaben.

#### **1. Auflage**

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

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