

Arbeitsrechtliche Hinweise der Architektenkammer Baden-Württemberg zur Coronakrise

Stand: 07.09.2020

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 empfehlen für arbeitsrechtliche Fragen zur Pandemie die ausführlichen Hinweise der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Sie hier abrufen können:

www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_corona

(ganz am Ende der Seite unter „Weiterführende Informationen: Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie - Leitfaden der BDA“)

Insbesondere finden Sie hier Ausführungen zum Homeoffice, der Corona-App und Urlaubsrückkehren.

Wir haben des Weiteren nachfolgend verschiedene öffentlich zugängliche Quellen ausgewählt und aus unserer Sicht für Architektinnen und Architekten weitere wichtige 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. „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 SARS-CoV-2-Virus infizierten Person hatten. Die Mitarbeiter sollten zudem darum gebeten werden, bei einem positiven Testergebnis umgehend das Architekturbüro darüber zu informieren.

Quelle: Rechtsanwaltskammer München

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

2. „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: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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

3. „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: Handwerkskammer zu Köln

www.hwk-koeln.de/artikel/informationen-zum-coronavirus-covid-19-32_0_2057.html

4. „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: Arbeitskammer des Saarlandes

www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/arbeitsrechtliche-fragen-in-sachen-corona/#c4580 (Nr. 16)

5. „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: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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

6. „Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus 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 Krankheitsfall 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: Rechtsanwaltskammer München

www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/FAQs_Coronavirus_COVID-19.pdf (für Rechtsanwälte; Nr. 9 und Nr. 8)

7. „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 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: Rechtsanwaltskammer München

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

8. „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: Arbeitskammer des Saarlandes

www.arbeitskammer.de/antworten-zu-haeufig-gestellten-fragen/arbeitsrechtliche-fragen-in-saachen-corona/#c4582 (Nr. 11)

9. „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: Grub Rechtsanwälte und Notare

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

Die Architektenkammer 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.

Änderungen des Merkblatts erkennen Sie am Vergleich des Stands und/oder der Auflage.

6. Auflage

Architektenkammer Baden-Württemberg KdöR
Danneckerstraße 54
70182 Stuttgart

Telefon: 0711 21 96 -0
Telefax: 0751 21 96 -121
E-Mail: recht@akbw.de