

RECHTLICHE AUSWIRKUNGEN DES CORONAVIRUS

Im Zusammenhang mit dem Coronavirus stellen sich Fragen aus dem Arbeitsrecht sowie Fragen zu den Auswirkungen auf bestehende Architekten- und Bauverträge.

Im Internet finden sich hierzu zahlreiche Ausführungen. An dieser Stelle soll stellvertretend auf die folgenden Quellen hingewiesen werden:

- [Rechtliche Hinweise der BAK](#) u.a. zum Umgang mit coronabedingten Störungen bei der Durchführung von Architektenverträgen sowie zu arbeitsrechtlichen Aspekten
- [FAQs zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Auswirkungen](#), erstellt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Informationen der Agentur für Arbeit zum [Kurzarbeitergeld](#)
- [Arbeitsrechtliche Folgen](#) einer Pandemie, herausgegeben von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Auch von den Gewerkschaften gibt es mittlerweile Hinweise, stellvertretend sei das Angebot von [ver.di](#) genannt
- Informationen zu steuerlichen Erleichterungen die Architekten bei den für sie zuständigen Finanzämtern beantragen können, wenn sie vom Corona-Virus wirtschaftlich betroffen sind enthält das [Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen](#) an die Finanzbehörden der Länder

Im Wesentlichen gilt Folgendes:

- Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung wird durch das Auftreten der neuartigen Viruserkrankung nicht berührt. Dem Arbeitnehmer steht aus Furcht vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder aber am Arbeitsplatz selbst kein Zurückbehaltungsrecht bezgl. seiner Arbeitsleistung zu.
- Ist der Arbeitnehmer infolge der Infektion arbeitsunfähig und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, dann hat er gem. § 3 EFZG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für einen Zeitraum von 6 Wochen. Nach diesem Zeitraum hat ein gesetzlich Krankensversicherter grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung kann wegfallen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt hat. Ein solcher Fall könnte unter Umständen vorliegen, wenn der Arbeitnehmer trotz bestehender Reisewarnung des Auswärtigen Amtes wegen einer erhöhten Ansteckungsgefahr in ein Risikogebiet fahren würde. Auf den Anspruch auf Krankengeld hat ein schuldhaftes Verhalten grundsätzlich keine Auswirkung.
- Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn die Kindertagesstätte/die Schule betreuungspflichtiger Kinder geschlossen wird. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 616 BGB scheidet aus, wenn von vornherein feststeht, dass der Hinderungsgrund über einen längeren Zeitraum besteht. Das dürfte bei der „coronabedingten“ Schließung der Kita oder der Schule der Fall sein. Es ist daher vorrangig eine Lösung mit dem Arbeitgeber suchen (z.B. Homeoffice, Nutzung von Urlaub oder Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeiten).
- Muster für Homeoffice-Vereinbarungen finden sich bspw. von der [IHK Frankfurt](#) oder dem [Deutschen Beamtenbund](#). Bitte beachten Sie: Bei den verlinkten Mustern handelt es sich um Beispiele für generelle (betriebliche) Regelungen zum Homeoffice. Diese können durch entsprechende Befristungen aber natürlich auch so zugeschnitten werden, dass sie nur für die Corona-Zeiten gelten.

Im Zweifelsfall kann es ratsam sein, fachanwaltlichen Rat bei der Erstellung solcher Vereinbarungen einzuholen.

- Wenn der Arbeitgeber aufgrund der Erkrankung von zahlreichen Arbeitnehmern oder aber aufgrund von „coronabedingten“ Lieferengpässen den Betrieb nicht aufrechterhalten kann, dann behält der Arbeitnehmer seinen Lohnfortzahlungsanspruch. Das sog. „Betriebsrisiko“ trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.
- Ist ein Arbeitnehmer nachweislich infiziert, aber weiterhin arbeitsfähig, da die Erkrankung keine oder nur milde Symptome zeigt, dann kann der Arbeitgeber ein Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz anordnen, um eine Ansteckung der Kollegen zu verhindern. Der Bundesgerichtshof vertritt die Auffassung, dass in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund vorliegen kann, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die konkrete Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen). Wird dagegen seitens der zuständigen Behörde gegenüber dem infizierten Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverbot („Quarantäne“) ausgesprochen, dann steht dem Arbeitnehmer bereits gem. § 56 Abs. 1 IfSG (=Infektionsschutzgesetz) eine Entschädigungsleistung zu, und zwar gem. § 56 Abs. 3 IfSG in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts. Nach 6 Wochen hat der Arbeitnehmer sodann Anspruch auf Krankengeld. Die Entschädigung wird zunächst vom Arbeitgeber ausgezahlt; dieser hat gegenüber der Behörde einen Erstattungsanspruch.
- Kommt es zu Beeinträchtigungen im Bauablauf oder bei der Durchführung von Architektenverträgen, etwa weil quarantänebedingt Mitarbeiter ausfallen und der Ausfall nicht kompensiert werden kann, wird dies vielfach als Fall sog. höherer Gewalt anzusehen sein, so dass hieraus keine Schadensersatzansprüche des Bauherrn entstehen (vgl. zu Bauleistungen insoweit auch Einschätzung Kapellmann Rechtsanwälte sowie Hecker Werner Himmelreich Rechtsanwälte). Umgekehrt werden Bauzeitverzögerungen infolge der aktuellen Krise in den meisten Fällen kaum einen Mehrhonoraranspruch des Architekten begründen können, weil solche Verzögerungen ihre Ursache auch nicht im Verantwortungsbereich des Bauherrn haben. Umso wichtiger ist es, den Vertragspartner umgehend zu informieren und das weitere Vorgehen bzw. einen aktualisierten Terminplan gemeinsam mit ihm und den weiteren Beteiligten abzustimmen, wenn Fristen oder Termine nicht eingehalten werden können. Planerinnen und Planer bleiben grundsätzlich verpflichtet, alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um das Bauvorhaben nach Kräften zu fördern – Unmögliches aber kann auch von ihnen nicht verlangt werden.
- Der Arbeitgeber ist berechtigt, den aus einem (Auslands-) Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob er sich in einer gefährdeten Region aufgehalten hat. Der Auskunftsanspruch ist dabei regelmäßig auf eine „Negativauskunft“ beschränkt. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber also nicht darüber informieren, wo genau er seinen Urlaub verbracht hat.