

Neuartiges Coronavirus in Deutschland – Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Inzwischen sind in fast allen Bundesländern Infektionsfälle mit dem neuen Coronavirus (SARS-CoV-2) bestätigt worden. Seit gestern gibt es die ersten bestätigten Krankheitsfälle in unserer Region. Wir nehmen die räumliche Nähe zum Anlass, Ihnen für den Arbeitsalltag in den Betrieben aktuelle Informationen und Hinweise

- zur Verringerung des persönlichen Infektionsrisikos im Arbeitsumfeld sowie
 - zu den Auswirkungen auf Arbeits- und handwerkstypische Vertragsverhältnisse
- zu geben:

Bei Fragen steht Ihnen die Rechtsabteilung der KH gerne zur Verfügung.

I. Persönliche Hygienemaßnahmen

Mit einfachen Maßnahmen können Sie helfen, sich selbst und andere vor Infektionskrankheiten zu schützen. Folgende Verhaltensregeln gilt es u.a. zu beachten:

- Niesen oder husten Sie in die Armbeuge oder in ein Taschentuch
- Halten Sie die Hände vom Gesicht fern
- Halten Sie ausreichend Abstand zu Menschen, die Husten, Schnupfen oder Fieber haben
- Vermeiden Sie Berührungen (z. B. Händeschütteln oder Umarmungen)
- Waschen Sie regelmäßig und ausreichend lange (mindestens 20 Sekunden) Ihre Hände mit Wasser und Seife

Nähere Informationen zu wirkungsvollen Hygienemaßnahmen im Alltag finden Sie in dem beigefügten Schaubild der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Wir empfehlen, diese oder eine vergleichbare Übersicht in ihren Betriebsräumen (Sozialräume, Toiletten) auszuhängen und ihre Mitarbeiter/innen auf die Maßnahmen aufmerksam zu machen.

Tagesaktuelle Informationen zu allgemeinmedizinischen Erkenntnissen und Empfehlungen für den Umgang mit dem Coronavirus-Geschehen erhalten Sie beispielsweise auf den Internetseiten folgender Bundes- und Landesbehörden:

- [Robert-Koch-Institut \(RKI\)](#)
- [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin \(BAuA\)](#)
- [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung \(BZgA\)](#)
- [Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW \(MAGS\)](#)

II. Arbeitsrechtliche Folgen

Zur Verlangsamung des Ausbruchsgeschehens haben die zuständigen Behörden weitgehende Handlungsmöglichkeiten. Sie reichen von der Anordnung strenger Untersuchungen über häusliche Quarantänen für Erkrankte sowie Verdachtsfälle bis zum Verbot von Veranstaltungen und der Schließung ganzer Einrichtungen. Diese Anordnungen ziehen Folgen für Unternehmen im Handwerk und der Industrie nach

sich. Mögliche arbeitsrechtliche Auswirkungen haben wir für Sie nachstehend zusammengestellt:

Arbeitspflicht

Bei einem Arbeitnehmer, der nicht erkrankt ist, besteht selbst dann eine Pflicht zu arbeiten, wenn er befürchtet, dass er sich z.B. auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selber mit dem Coronavirus anstecken könnte.

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen. Besteht der begründete Verdacht einer Infektion von Mitarbeitern, so sind diese unverzüglich an einen Arzt zu verweisen und gegebenenfalls freizustellen.

Auskunft über Auslandsaufenthalt

Als Arbeitgeber sind Sie berechtigt, einen aus dem Ausland zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob er sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einer deutlich erhöhten Ansteckungsgefahr aufgehalten hat. Allerdings ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Vergütung bei Coronavirus-Erkrankung

Ist ein Arbeitnehmer infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings nur dann, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft (z.B. wenn er in Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat).

Entschädigung bei Quarantäne

Die Behörden können im Falle des Ausbruchs einer Pandemie auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) eine Quarantäne gegen Erkrankte und Krankheitsverdächtige verfügen. Dadurch kann es möglich sein, dass für Coronavirus-Verdächtige, die nicht tatsächlich erkranken, ein Verdienstaufschlag entsteht. Hierfür kann der Krankheitsverdächtige eine Entschädigung geltend machen. Diese richtet sich nach der Höhe des üblichen Krankengeldes (also 70% des Bruttogehaltes, aber nicht mehr als 90 % des Nettogehaltes, gedeckelt auf 109,38 € pro Tag). Arbeitgeber müssen die Entschädigung zunächst an den Arbeitnehmer auszuzahlen, längstens für 6 Wochen. Der Arbeitgeber kann anschließend die Erstattung des geleisteten Entschädigungsbetrages bei der Behörde beantragen, welche die Quarantäne verhängt hat.

Was ist bei einer vorübergehenden Betriebsstilllegung?

Sollten Sie den laufenden Betrieb infolge der Erkrankung von Mitarbeitern/innen nicht aufrechterhalten können, tragen Sie als Unternehmer das Betriebsrisiko, soweit die verbliebenen Mitarbeiter arbeitswillig und arbeitsfähig sind. Allerdings können Sie, um die Notlage halbwegs zu abzufedern, als Arbeitgeber einseitig Überstunden für die verbliebene Belegschaft anordnen.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen können Sie zur Überbrückung von Engpässen auch Kurzarbeit bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur beantragen. Das Bundesarbeitsministerium hat kürzlich wegen des weltweiten Coronavirus-Geschehens die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gelockert. Wenn Unternehmen in diesem Zusammenhang Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Coronavirus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder behördlich verordnete Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.

III. Auswirkungen auf handwerkstypische Verträge

Nach dem Auftreten des Coronavirus stellt sich zudem die Frage, wie sich die Erkrankung von Mitarbeitern oder auch die behördliche Anordnung von häuslicher Quarantäne auf bestehende Verträge (hier am Beispiel Bauvertrag bzw. neu abzuschließendem Bauvertrag) auswirkt.

Grundsätzlich ist bei Fragen zu Behinderungen und deren Auswirkungen auf die gesetzlichen Regelungen in der VOB/B sowie im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 642 BGB) abzustellen. Danach kommt es entscheidend auf die Zuordnung der Behinderung in den Risikobereich des Auftraggebers oder des Auftragnehmers an.

1. Bestehende Bauverträge

Erkrankung bzw. Quarantäne

Erkrankt ein Mitarbeiter an dem Coronavirus oder besteht auch nur der Verdacht einer Erkrankung und muss der Mitarbeiter aus diesen Gründen zu Hause bleiben, so liegt dies im Risikobereich des Auftragnehmers. Eine Behinderung im Sinne der VOB/B, die zu einer Verlängerung der Bauzeit führt, stellt dies nicht dar. Der Auftragnehmer hat vielmehr zu prüfen, ob er bei seinen verbleibenden Mitarbeitern Mehrarbeit anordnet, um die Fehlzeiten des ausfallenden Mitarbeiters zu kompensieren. Letztlich ist die Erkrankung eines Mitarbeiters mit einer „normalen“ Grippeerkrankung oder Erkältung gleichzusetzen, die auch keinen Anspruch auf Bauzeitverlängerung begründet.

Werden mehrere Mitarbeiter behördlicherseits unter Quarantäne gestellt und ein Arbeitsverbot verhängt, so liegt dies grundsätzlich ebenfalls im Risikobereich des Auftragnehmers. Da es bislang an einschlägiger Rechtsprechung zur rechtlichen Bewertung von Pandemien fehlt, sollte vorsorglich Behinderung gegenüber dem Auftraggeber angezeigt werden. Es besteht hier grundsätzlich die Möglichkeit, dass von einem Fall höherer Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände ausgegangen werden kann. In jedem Fall muss zu Beweis Zwecken die behördliche Quarantäne-Anordnung aufbewahrt werden.

Wird hingegen die gesamte Belegschaft behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, so wird dies als Fall höherer Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer

unabwendbarer Umstände einzustufen sein. Eine gesicherte Rechtsprechung hierzu gibt es, wie oben ausgeführt, jedoch nicht. Der Auftragnehmer muss in diesem Fall gegenüber dem Auftraggeber umgehend Behinderung wegen höherer Gewalt bzw. anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände anzeigen und auf eine angemessene Verlängerung der Ausführungsfristen hinweisen.

Baustelle im Quarantäne-Gebiet

Befindet sich nicht der Betrieb, sondern die Baustelle in einem möglichen Quarantäne-Gebiet, sodass ein Zugang zur Baustelle nicht gewährleistet ist, so fällt dieser Umstand dem Risikobereich des Auftraggebers zu. Auch in diesem Fall besteht der Anspruch des Auftragnehmers, die Ausführungsfristen zu verlängern. Wir empfehlen, umgehend schriftlich Behinderung anzuzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorzubehalten.

Absage von Terminen durch den Auftraggeber

Sagt der Auftraggeber oder dessen Vertreter (Architekt, Ingenieurbüro) fix vereinbarte Termine, wie z. B. Baubesprechungen etc., wegen einer potentiellen Ansteckungsgefährdung ab, so muss sich der Auftraggeber die sich daraus ergebenden Folgen zurechnen lassen. Auch in diesem Fall sollte der Auftragnehmer Behinderung anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

Behinderungsanzeige und Sicherung zu Beweis Zwecken

Sind Sie als Auftragnehmer unsicher, ob es sich um einen Fall von Behinderung mit entsprechender Verlängerung der Ausführungsfristen handelt oder nicht, sollten Sie rein vorsorglich Behinderung gegenüber dem Auftraggeber anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten. Bei einer vorsorglichen Behinderungsanzeige kann dann rückblickend geprüft werden, ob ein Fall von höherer Gewalt bzw. ein unabwendbares Ereignis vorgelegen hat oder nicht.

Hinweis

Die Behinderungsanzeige muss bei Verträgen, denen die VOB/B zugrunde gelegt wurde, immer schriftlich erfolgen (§ 6 Abs. 1 VOB/B). Auch bei BGB-Bauverträgen sollte aus Beweissicherungszwecken immer die Schriftform gewählt werden.

2. Neu abzuschließende Bauverträge

Anders sieht die Sache bei neu abzuschließenden Bauverträgen aus. Da mittlerweile die Existenz des Coronavirus und die damit einhergehende Ansteckungsgefahr allgemein bekannt ist, muss dies bei dem Abschluss neuer Bauverträge beachtet werden. Hier empfehlen wir im Hinblick auf die benötigte Bauzeit einen möglichst großzügigen Puffer einzuplanen, um eine mögliche Erkrankung von Mitarbeitern bzw. mögliche Arbeitsverbote besser abfedern zu können.

Alternativ kann im Vertrag eine Regelung zur Verlängerung der Ausführungsfristen bei der Erkrankung von Mitarbeitern mit dem Coronavirus verankert werden.