

SARS-COV-2-SITUATION: HINWEISE FÜR EINEN BESONNENEN UMGANG

arbeits-, sozial- und vertragsrechtliche Fragen

Inhalt

I.	Virusverbreitung, Symptome und Übertragungswege	1
II.	Unterstützung von Verbänden, Behörden und Institutionen	2
III.	Prävention – Ansteckung und Panik vermeiden	3
	1. Allgemein empfohlene Maßnahmen	3
	2. Schematisches Vorgehen im Unternehmen	3
	3. Arbeitsrecht	4
	a) Individualarbeitsrecht	4
	b) Betriebsverfassungsrecht	5
IV.	Umgang mit Verdachtsfällen	5
	1. Wann liegt ein Verdachtsfall vor?	5
	2. Betriebliches Vorgehen	6
V.	Quarantäne und Beschäftigungsverbot – was nun?	6
	1. Infektionsverdacht	6
	2. Virusinfektion	6
VI.	Ansprüche und Leistungen im Einzelnen	6
	1. Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld	6
	2. Entschädigung	8
VII.	Kurzübersicht Arbeits- und Sozialrecht	9
VIII.	Bauvertragliche Fragen	10
	1. Ordnung auf der Baustelle	11
	2. Behandlung Bauablaufstörungen	11
	2.1. Anwendung § 6 VOB/B	12
	a) Risikobereich Auftraggeber (§ 6 Abs. 2, Nr. 1a VOB/B)	12
	b) Höhere Gewalt / unabwendbare Umstände (§ 6 Abs. 2, Nr. 1b VOB/B)	13
	2.2. Rechtliche Bewertung	14
	a) Erkrankung / Verdachtsfälle Beschäftigte, Nachunternehmer, Lieferanten	14
	b) Quarantäne mehrerer Beschäftigter	14
	c) Quarantäne aller Beschäftigter / Quarantänegebiet / Ausgangssperren	15

d) Bauherr sagt Baustellentermine ab.....	15
3. Sonderfall Neuverträge.....	15
a) Zeitplanung / Vertragsgestaltung	15
b) Unverbindliches Beispiel - Vertragsbestimmung mit privaten Bauherren	16
c) Unverbindliches Beispiel – Bieterfragen öffentliche Hand.....	17
IX. Hinweise zu Staats-Hilfen und weiteren Erleichterungen	17
1. Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen	18
2. Mehr Kredite für Unternehmen	18
3. Stärkung des Europäischen Zusammenhalts	19
X. Hotlines	19
ANLAGE 1: Unverbindliches Beispiel – Betriebsvereinbarung (Saison-)Kug.....	20
ANLAGE 2: Zuständige Behörden.....	22
ANLAGE 3: Unverbindliches Beispiel – Anfrage Ordnung auf der Baustelle	24
ANLAGE 4: Unverbindliches Beispiel – Mitteilung Bauablaufstörung	25
ANLAGE 5: Unverbindliches Beispiel – „Passierschein“ Inland	27

Die folgenden Informationen bieten eine Orientierung auf dem angegebenen Stand. Sie sollen die verbandliche Beratung und behördliche Unterstützung ergänzen. Es empfiehlt sich ein besonnener Umgang mit Augenmaß und Verständnis für mögliche Einschränkungen.

Die Webadressen können mit vielen Smartphones per Kamera (QR-Code) aufgerufen werden.

I. Virusverbreitung, Symptome und Übertragungswege

Ausgehend von dem Ende 2019 bekannt gewordenen Ausbruch in Wuhan/China von Infektionen mit dem Corona-Virus (*SARS-CoV-2*) wurde dieser seitens der Weltgesundheitsorganisation (*WHO*) am 11.03.2020 als **Pandemie** (*weltweiter Ausbruch einer neuen Krankheit*) eingestuft.

Risikogebiete derzeit

- ▶ **China:** Provinz Hubei (*inkl. Stadt Wuhan*)
- ▶ **Frankreich:** Region Grand Est (*diese Region enthält Elsass, Lothringen und Champagne-Ardenne*)
- ▶ **Italien**
- ▶ **Iran**
- ▶ **Österreich:** Bundesland Tirol
- ▶ **Spanien:** Madrid
- ▶ **Südkorea:** Provinz Gyeongsangbuk-do (*Nord-Gyeongsang*)
- ▶ **USA:** Bundesstaaten Kalifornien, Washington und New York

Regionen mit Fällen: In Deutschland sind alle Bundesländer mit betroffen. Ein besonders betroffenes Gebiet ist der Landkreis Heinsberg in Nordrhein-Westfalen.

- ▶ Tagesaktuelle Informationen über den Stand der Ausbreitung und die betroffenen Regionen sind beim **Robert Koch Institut (RKI)** – zuständig u.a. für die Beobachtung von Gesundheitsgefahren sowie das Ableiten erforderlicher Maßnahmen – abrufbar:



https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Fallzahlen.html

Die **Symptome** bei einer Corona-Infektion sind **grippeähnlich**, sie müssen jedoch nicht auftreten (*man geht davon aus, dass sich in ca. 80 % der Fälle nur milde oder keine erkannten Symptome zeigen*).

Typische Unterschiede zu einer Erkältung oder Grippe:

Symptome	Coronavirus	Erkältung	Grippe
Fieber	häufig	selten	häufig
Müdigkeit	manchmal	manchmal	häufig
Husten	häufig*	wenig	häufig*
Niesen	nein	häufig	nein
Gliederschmerzen	manchmal	häufig	häufig
Schnupfen	selten	häufig	manchmal
Halsschmerzen	manchmal	häufig	manchmal
Durchfall	selten	nein	manchmal**
Kopfschmerzen	manchmal	selten	häufig
Kurzatmigkeit	manchmal	nein	nein

**trocken; **Kinder*

Quelle: Süddeutsche Zeitung, basierend auf WHO, CDC, SZ

Es wird von einer **Inkubationszeit** (Zeit zwischen Infektion und Symptomen) von 2 bis max. 14 Tagen ausgegangen.

Das Virus wird als **Tröpfcheninfektion** (Husten, Niesen) oder **Kontaktinfektion** („Schmierinfektion“) der Atemwege/Augen übertragen. Auf Oberflächen kann es wohl etliche Tage infektiös bleiben.

II. Unterstützung von Verbänden, Behörden und Institutionen

- Nehmen Sie fallbezogene Beratungsleistungen Ihres **bauindustriellen bzw. bauwirtschaftlichen Landesverbandes** in Anspruch.

<https://www.bauindustrie.de/ueber-uns/mitgliedermitgliedschaften/>



- Das örtliche **Gesundheitsamt** ist erster Ansprechpartner bei Corona-Verdacht. Auf der Website des RKI finden Sie ausgehend von dem Ort oder der Postleitzahl das zuständige Gesundheitsamt.

<https://tools.rki.de/PLZTool/>



- Die **Agentur für Arbeit** ist Ansprechpartner für Fragen zum Kurzarbeitergeld. Auf der Website der Bundesagentur finden Arbeitgeber Hilfestellung.

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>



III. Prävention – Ansteckung und Panik vermeiden

1. Allgemein empfohlene Maßnahmen

Solange kein Impfschutz besteht, kommen alle Maßnahmen in Betracht, die auf eine Eindämmung der Virusausbreitung gerichtet sind:

- ▶ Hygiene-Regeln
 - Händewaschen, ggf. Desinfektionsmittel (*Label: „begrenzt viruzid plus“ oder „viruzid“*)
 - Husten/Niesen in Ellenbeuge
 - Augen, Nase, Mund – allgemein Gesicht – nicht mit den Händen berühren
 - Abstand halten (*zu unbekannten Personen ideal: 1-2m*)
 - Räume gut belüften
- ▶ Homeoffice prüfen
- ▶ Reisen prüfen/vermeiden (*Videokonferenzen, Pkw statt Bahn/Flugzeug/ÖPNV bevorzugen*)
- ▶ Großveranstaltungen meiden
- ▶ ggf. individuellen Impfschutz prüfen (*Grippe, Keuchhusten, Pneumokokken – evt. nur Risikogruppen – ältere Personen und Personen mit Vorerkrankungen*)

Hygienetipps (*deutsch, englisch, französisch, russisch, arabisch*) und Druckvorlagen sind auf der Homepage der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) abrufbar.

<https://www.infektionsschutz.de/mediathek/infografiken.html>



Die **BG BAU** stellt ebenfalls ein Hygieneplakat bereit:

<https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center-suche/medium/hygieneplakat-der-bg-bau/>



Die **DGUV** gibt Hilfestellungen zum Thema Homeoffice:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quarter_1/details_1_385472.jsp



2. Schematisches Vorgehen im Unternehmen

Empfehlenswert sind folgende Schritte zur Vorbereitung auf eine Pandemie:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Mögliche Auswirkungen auf das Unternehmen feststellen<ol style="list-style-type: none">a. unentbehrliche Geschäftsprozesse?b. vertragliche Verpflichtungen, gesetzliche Vorgaben?2. Interne Betriebsabläufe untersuchen<ol style="list-style-type: none">a. nicht unterbrechbare innerbetriebliche Abläufe? |
|--|

- b. unentbehrliche Zulieferer und Versorger?
- c. unentbehrliche externe Dienstleistungen (z.B. *Wartung*)?
- d. gebotene Vorsorge?

3. Unternehmensziele festlegen und umsetzen

- a. Pandemieplanung als Chefsache
- b. Bestimmung von Verantwortlichen
- c. Regeln der Kommunikation und Information festlegen
- d. organisatorische Maßnahmen
 - i. Schlüsselpersonal
 - ii. Reduzierung der Ansteckungsgefahr, z.B. Hygiene-Regeln (*ggf. Desinfektionsmittel bereitstellen*), Einrichten von Heimarbeitsplätzen, Großveranstaltungen meiden, Reisen prüfen/vermeiden (*Videokonferenzen?*), ggf. empfohlene Impfungen für Risikogruppen (*Grippe, Keuchhusten, Pneumokokken*)
 - iii. Motivation und Kommunikation
 - iv. Beteiligung des Betriebsrats

Quelle: Handbuch Betriebliche Pandemieplanung, Seite 16 f.

https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GesBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf?__blob=publicationFile



3. Arbeitsrecht

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stellt die Unterlage „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis“ zur Verfügung; sie ist über den Landesverband erhältlich.

a) Individualarbeitsrecht

Es besteht grundsätzlich **Arbeitspflicht** – ein Zurückbehaltungsrecht aus Sorge vor einer Ansteckung kommt nicht in Betracht. Bei Rückkehr aus einer gefährdeten Region sollte allerdings die Gefährdungslage mit medizinischer Hilfe festgestellt werden.

Bei räumlicher Nähe zu infizierten Personen besteht eine **Hinweispflicht**, um eine Verbreitung vermeiden zu können. Im Einzelfall kann eine **ärztliche Untersuchung** angeraten sein; hier sollte Streit vermieden und ggf. mit einer **Freistellung** (*unter Fortzahlung der Vergütung*) reagiert werden, wenn Untersuchungen verweigert werden. Es sollte verbandlicher Rechtsrat eingeholt werden.

Die Anordnung von **Dienstreisen** in Gebiete, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt, verpflichtet den Arbeitnehmer nicht; bei besonderen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen empfiehlt sich eine juristische Prüfung durch den Verband.

- Eine Information des Auswärtigen Amts für Beschäftigte und Reisende enthält ausführliche Hinweise:

<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2294930/58890cb3e360da302e4dca5e0b046071/ncov-data.pdf>



b) Betriebsverfassungsrecht

In mitbestimmten Betrieben empfiehlt sich, die betrieblichen Maßnahmen in enger Abstimmung und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat durchzuführen. Umfassende Rechte und Verpflichtungen des Betriebsrats ergeben sich auch im Pandemie-Kontext aus dem Betriebsverfassungsgesetz (*BetrVG*):

- ▶ Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 *BetrVG*)
- ▶ Mitgestaltung und Förderung des Arbeitsschutzes (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 *BetrVG*)
- ▶ Information von Arbeitgeber und Betriebsarzt zur Vorgehensweise und Pandemieprävention (§ 80 Abs. 2 *BetrVG*, § 9 Abs. 2 *Arbeitssicherheitsgesetz*)
- ▶ Mitbestimmung (*insbesondere bei den Themen Kurzarbeit/Arbeitszeit/Überstunden* - § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 3, Nr. 7 *BetrVG*)

IV. Umgang mit Verdachtsfällen

Im Zweifel sollten bei Verdachtsfällen im Unternehmen, auf Baustellen oder Reisewegen bzw. in Reisegebieten weitere Kontakte so gut wie möglich vermieden werden, bis medizinisch Klarheit besteht. Daher gilt im Zweifel: Homeoffice vereinbaren oder ggf. den Arbeitnehmer sicherheitshalber freistellen.

1. Wann liegt ein Verdachtsfall vor?

Vereinfacht wird zwischen folgenden Fallgruppen unterschieden:

Fallgruppen	Maßnahmen
1. Grippeähnliche (<i>ggf. unspezifische</i>) Symptome UND Kontakt zu bestätigtem Fall (max. 14 Tage vor Beginn der Symptome)	Meldung wegen begründeten Verdachts an Gesundheitsamt, meist häusliche Quarantäne, Laboruntersuchung, ambulante oder stationäre Behandlung
2. Akute grippeähnliche Symptome UND Aufenthalt in Risikogebieten (<i>max. 14 Tage vor Beginn der Symptome</i>)	
3. Akute grippeähnliche Symptome UND Aufenthalt in Regionen mit Fällen	Keine Verdachtsmeldung, sondern weitere medizinische Klärung
4. Medizinische Hinweise auf virusbedingte Pneumonie ohne weitere Risiken wie unter 1. bis 3.	

Die Handlungsanweisung des RKI zur **Verdachtsabklärung** geht in einem Flussdiagramm für medizinisches Personal darauf ein:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf?__blob=publicationFile



2. Betriebliches Vorgehen

Im Interesse des Einzelnen und des gesamten Unternehmens sowie im Interesse von Vertragspartnern (z.B. *Haupt-/Nachunternehmer und deren Mitarbeiter*) sollte in allen o.g. Fallgruppen die Vermeidung weiterer Kontakte und die medizinische Klärung (*Gesundheitsamt, Betriebsarzt, Hausarzt*) im Vordergrund stehen.

Im Zweifel sind Mitarbeiter – auch in ihrem eigenen Interesse – freizustellen.

V. Quarantäne und Beschäftigungsverbot – was nun?

Hier sind zwei Fälle möglich: Die Anordnung der Quarantäne/eines Beschäftigungsverbots wegen eines Infektionsverdachts bis zur medizinischen Klärung (1.) und die Quarantäne wegen bestätigter Infektion (2.).

1. Infektionsverdacht

Bei einer nach dem Infektionsschutzgesetz (*IfSG*) vorsorglich angeordneten Quarantäne liegt (*noch*) kein Krankheitsfall vor. Dennoch kann der Arbeitnehmer allenfalls noch „Homeoffice-Arbeit“ verrichten (*häusliche Quarantäne*). Auch ohne Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung für die Behörde für bis zu sechs Wochen und kann binnen drei Monaten (§ 56 Abs. 11 *IfSG*) Erstattung beantragen. Ab der siebten Woche reduziert sich die Entschädigung auf die Krankengeldhöhe (70 % des Bruttoentgelts). Im Zweifel sollte verbandliche Unterstützung in Anspruch genommen werden.

2. Virusinfektion

Obwohl hier ein Krankheitsfall vorliegt, sind die Ansprüche wegen der behördlichen Maßnahmen vorrangig gegenüber dem klassischen krankheitsbedingten Entgeltfortzahlungsanspruch.

VI. Ansprüche und Leistungen im Einzelnen

Bei Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit (*in der Schlechtwetterzeit*) verkürzt der Arbeitgeber (*ggf. mit dem Betriebsrat*) die Arbeitszeit, um die Kostenbelastung für Personal, das nicht sinnvoll eingesetzt werden kann, zu senken. Die Leistung der Agentur für Arbeit finanziert dann einen Teil der ausgefallenen Kosten. Bei angeordneter Quarantäne oder Beschäftigungsverboten kann ein Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden.

1. Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld

Zur Beantragung von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld gelten zunächst die üblichen Verfahren. Mit dem „*Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld*“, das am 15.03.2020 in Kraft trat, werden folgende Erleichterungen per Rechtsverordnung ermöglicht:

- Reduzierung des Drittelerfordernisses auf ein Zehntelerfordernis
- vollständige oder teilweise Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

- Verzicht auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten
- Kurzarbeitergeld für Beschäftigte der Zeitarbeit

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld sind weiterhin gültig. Der erhebliche Arbeitsausfall muss auf einem unabwendbaren Ereignis oder wirtschaftlichen Gründen beruhen. In Krankheitsfällen war die Sozialgerichtsbarkeit bisher eher streng und verneinte die Voraussetzungen. Jedoch gab die Bundesagentur für Arbeit am 28.02.2020 bekannt:

„Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus 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 Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.“

In Betrieben, die von der Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung mit einem 12-monatigen Ausgleichszeitraum nach § 3 Nr. 1.4 BRTV/§ 3 Nr. 1.3 RTV Angestellte Gebrauch machen, ist die vorrangige Einbringungsverpflichtung von Guthabenstunden (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III) zu beachten.

Ein entsprechender Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit unverzüglich anzuzeigen (§ 99 SGB III), worauf ein Bescheid klärt, ob ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 99 Abs. 3 SGB III).

Informationen der Bundesagentur für Arbeit über das Verfahren und Videoanleitungen sind abrufbar unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>



Die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sind in der rechten Spalte gegenüber den bekannten Regelungen ersichtlich und gelten rückwirkend zum 01.03.2020:

Kurzarbeit – Voraussetzungen, Leistung (§ 96 Abs. 1 SGB III)	Erleichterungen NEU (in Kürze – Rechtsverordnung)
erheblicher Arbeitsausfall (mindestens ein Drittel der AN sind von Entgeltausfall betroffen)	mindestens ein Zehntel der AN muss von einem Entgeltausfall betroffen sein
aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses	Anerkennung von durch das Corona-Virus hervorgerufenen Situationen
vorübergehend	

unvermeidbar	kein Aufbau von Minusstunden im Arbeitszeitkonto
keine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen	vollständige oder teilweise Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Umsetzung dieser Erleichterungen wird in Kürze durch Rechtsverordnung (*ohne Zustimmung des Bundesrates*) erfolgen. Dies wird wahrscheinlich die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in der Schlechtwetterzeit (*bis 31.03.*) auch für die Angestellten und Poliere ermöglichen, für die bisher beim vorrangigen Saison-Kurzarbeitergeld keine Sozialaufwands-erstattung erfolgt.

2. Entschädigung

Bei der Anordnung eines Beschäftigungsverbots (§ 31 Satz 2 IfSG) oder von Quarantäne (§ 30 IfSG) entsteht ein Entschädigungsanspruch (§ 56 Abs. 1 IfSG). Die Entschädigung erfolgt für bis zu sechs Wochen entsprechend des Verdienstausfalls (§ 56 Abs. 2 Sätze 1 und 2 und Abs. 3 IfSG). Der **Arbeitgeber tritt in Vorleistung** und erhält die Erstattung auf Antrag von der nach Landesrecht zuständigen Behörde (*siehe Anlage 2; Antragsfrist: 3 Monate nach Einstellung der Tätigkeit bzw. Ende der Quarantäne, § 56 Abs. 11 IfSG*); geht der Arbeitgeber nicht in Vorleistung, kann auch der Arbeitnehmer die Leistung beantragen (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG).

Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Betroffenen eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, welches die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde (§ 56 Abs. 2 Satz 3 IfSG). Diese Leistung beantragt der Arbeitnehmer direkt bei der zuständigen Behörde (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG). Der Arbeitgeber kann auch einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen beanspruchen (§ 56 Abs. 12 IfSG). **Achtung:** Arbeitgeberzuschüsse werden auf den Entschädigungsanspruch zu Gunsten des Staates angerechnet (§ 56 Abs. 8 Satz 1 IfSG).

Es ist davon auszugehen, dass die **staatliche Entschädigung v.a. dann greift, wenn keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers wegen einer nur vorübergehenden Verhinderung (§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) besteht**. Die zivilrechtliche Norm wurde für gewerbliche Arbeitnehmer durch tarifvertraglich abschließende Regelungen (§ 4 BRTV) ersetzt, so dass dieses Problem nicht besteht. Für Angestellte und Poliere sind die Tarifregelungen historisch etwas anders formuliert (§ 4 RTV Angestellte). Wir beurteilen es interessenwährend als gut vertretbar, dass auch diese Tarifregelungen für Angestellte und Poliere abschließend

sind und vorgehen (also auch § 4 RTV Angestellte die Anwendung von § 616 BGB ausschließt). Im Einzelfall sollte Beratung des Verbandes erfolgen.

Anspruch auf Entschädigung
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voraussetzung: Verbot der Erwerbstätigkeit oder die Anordnung von Quarantäne aus infektionsschutzrechtlichen Gründen ▶ Antragstellung (Antragsfrist: 3 Monate nach Einstellung der Tätigkeit bzw. Ende der Quarantäne) ▶ Höhe richtet sich nach Verdienstaussfall, Grundlage ist Steuerbescheid (§ 15 SGB IV) ▶ Versicherung in Sozialversicherungszweigen bleibt bestehen, Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) trägt das jeweilige Bundesland; Geltendmachung der Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls gegenüber zuständiger Behörde (Anlage 2)

VII. Kurzübersicht Arbeits- und Sozialrecht

jeweils Zusammenarbeit mit Betriebsrat prüfen	
Prävention (Notfallplanung = Sorgfaltspflicht des Vorstands bei AG, §§ 93, 76 AktG)	
allgemeine Maßnahmen	Beachtung der Hygieneregeln, Prüfung von Homeoffice, Prüfung/Vermeidung von Reisen und Meetings bzw. Videokonferenzen, Pkw bevorzugen, Großveranstaltungen meiden, individuellen Impfschutz prüfen
Freistellung aller AN	AN behalten Vergütungsanspruch
Vereinbarung von Betriebsferien	Behandlung wie Erholungsurlaub
Fernbleiben von AN von der Arbeit aus Sorge vor Ansteckung	Arbeitspflicht, kein Zurückbehaltungsrecht
räumliche Nähe zu möglicherweise infizierten Personen	Hinweispflicht beachten, ggf. ärztliche Untersuchung, Freistellung (<i>möglicherweise Entgeltfortzahlung</i>)
Dienstreisen in Gebiete für die Reiswarnung des Auswärtigen Amtes bestehen	keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Wahrnehmung
Verdachtsfälle	
allgemeine Maßnahmen	Homeoffice prüfen, Vermeidung weiterer Kontakte, ärztliche Untersuchung, Freistellung (<i>möglicherweise Entgeltfortzahlung</i>)
Erkrankung	Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen, danach Anspruch auf Krankengeld ggü. Krankenkasse
behördliches Beschäftigungsverbot/ Quarantäne bei Infektionsverdacht	Homeoffice prüfen; ohne Weiterarbeit Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen und behördliche Erstattung auf Antrag (<i>Entschädigung</i>), danach

	Entschädigung in Höhe Krankengeld direkt von Behörde bei Bestätigung des Verdachts: Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen und behördliche Erstattung in Höhe Anspruch nach § 6 EFZG auf Antrag unter Vorlage AU Bescheinigung (Entschädigung), danach Entschädigung in Höhe Krankengeld direkt von Behörde
behördliches Beschäftigungsverbot/ Quarantäne bei Erkrankung	Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen und behördliche Erstattung auf Antrag (<i>Entschädigung</i>), danach Entschädigung in Höhe Krankengeld direkt von Behörde
behördliche Betriebsschließung	Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG geltend machen
Wirtschaftliche Auswirkungen	
Arbeitszeitverkürzung/ Freistellung (z. B. wegen Auftrags- oder Rohstoffmangel)	Nutzung von Kurzarbeit und Beantragung von Kurzarbeitergeld (<i>bis 31.03.: Saison-Kurzarbeitergeld</i>); Corona-Situation als „unabwendbares Ereignis“ vertretbar
Weitere organisatorische Fragestellungen	
AN können Arbeitstätigkeit aus mittelbarer Betroffenheit nicht nachgehen (z. B. wegen Kita- oder Schulschließung)	Homeoffice prüfen; Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung entfällt nach § 4 BRTV/RTV Angestellte; Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB bei Auszubildenden für bis zu 10 Tage
Erkrankung von Familienmitgliedern	ggf. tariflicher Anspruch auf bezahlte Freistellung für 1 Arbeitstag für gewerbliche AN und Angestellte (§ 4 Nr. 2.4 BRTV/§ 4 Nr. 3.4 RTV Angestellte), ansonsten Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung entfällt nach § 4 BRTV/RTV Angestellte; ggf. Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB bei Auszubildenden für bis zu 10 Tage

VIII. Bauvertragliche Fragen

Nach dem Auftreten des Corona-Virus auch in Deutschland kommen aus dem Mitgliederkreis der Bauindustrie zahlreiche Fragen, beispielsweise wie sich

- ▶ behördliche Pandemiepläne oder
- ▶ eine infolge von Maßnahmen gegen das Corona-Virus dem Bauherrn nicht erteilte Baugenehmigung oder
- ▶ die mangelnde Zugänglichkeit der Baustelle infolge behördlicher Maßnahmen oder
- ▶ die Erkrankung von Beschäftigten auf Seiten des Bauherrn, Planers oder Bauunternehmens oder
- ▶ die behördliche Anordnung häuslicher Quarantäne für Beschäftigte oder
- ▶ mögliche Lieferengpässe für Baumaterial aus Infektionsgebieten oder
- ▶ erhöhte Hygienemaßnahmen auf Baustellen oder

- ▶ Reisewarnungen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union gegen Deutschland

auf Bauverträge auswirken.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich dazu nach derzeitigem Kenntnisstand folgende Punkte zusammenfassen:

1. Ordnung auf der Baustelle

Ist bei bestehenden Verträgen zweifelhaft, ob Infektionsgefahr auf der Baustelle durch Kontakt mit Personal des Bauherrn (*insbesondere bei Besprechungen mit Bauleitung/Bauüberwachung, Fachingenieuren, Prüfstatikern*) oder dem Personal anderer vom Bauherrn beauftragter Unternehmen besteht, empfiehlt es sich, eine Anfrage an den Bauherrn zu richten, siehe unverbindliches Beispiel als **Anlage 3**, auch um spätere Kostenfragen möglichst ohne Streit klären zu können.

Wurde der Bauvertrag auf Grundlage der VOB/B geschlossen, hat der Bauherr für die Aufrechterhaltung der allgemeinen Ordnung auf der Baustelle zu sorgen und das Zusammenwirken der verschiedenen Unternehmen zu regeln. Er hat die erforderlichen öffentlich-rechtlichen Genehmigungen herbeizuführen (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B).

Verstößt die vom Bauherrn geplante und beauftragte Durchführung der Bauleistung gegen Vorschriften und werden daraufhin behördliche Bauablaufänderungen angeordnet, steht dem Unternehmen möglicherweise ein Schadenersatzanspruch zu. Laut Rechtsprechung (*Oberlandesgericht Schleswig, Urteil v. 11.02.2015 - 4 U 16/05*) sind Aufgaben des Auftraggebers gemäß § 4 Absatz 1 „Mitwirkungspflichten/Obliegenheiten“, deren schuldhafte Verletzung einen Schadenersatzanspruch auslöst.

2. Behandlung Bauablaufstörungen

Wird eine Baugenehmigung dem Bauherrn dauerhaft oder auf unabsehbare Zeit nicht erteilt, kann für das Bauunternehmen ein Festhalten am Bauvertrag unzumutbar sein. Dieser Fall ist einer „Unmöglichkeit“ gleich zu setzen und abzugrenzen von einer nur vorübergehenden Störung des Bauablaufs, für die folgende zwei Situationen zu unterscheiden sind:

- ▶ Bei Bauverträgen, die auf Grundlage der VOB/B abgeschlossen wurden, ist deren § 6 maßgebend (*Behinderung oder Unterbrechung der Bauausführung*) sowie gegebenenfalls § 642 BGB (*Entschädigung während Annahmeverzugs des Bauherrn*).
- ▶ Bei Bauverträgen auf Grundlage des BGB kommt eine Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht (§ 313 BGB) sowie gegebenenfalls auch Entschädigung während Annahmeverzug des Bauherrn (§ 642 BGB).

Wie sonst auch, ist jede Störung des Bauablaufs im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zu **dokumentieren** und dem Bauherrn **unverzüglich mitzuteilen**. Pauschale Hinweise wie

„gestört durch Corona“ reichen nicht. Erforderlich ist die konkrete Angabe, wann an welcher Stelle und auf welche Art und Weise der Bauablauf verursacht durch das Corona-Virus gestört wird. Ein unverbindliches Beispiel, wie eine Bauablaufstörung dem Bauherrn mitgeteilt werden kann, findet sich als **Anlage 4**.

Ist das Bauunternehmen unsicher, ob eine Störung des Bauablaufs vorliegt, sollte das Bauunternehmen **vorsorglich auch diese Zweifelsfälle dem Bauherrn als Störung des Bauablaufs mitteilen und sich vorsorglich vorbehalten, Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüche geltend zu machen**. Zu Beweis Zwecken sollte die Mitteilung der Bauablaufstörung immer schriftlich erfolgen. Krankschreibungen und behördliche Anordnungen zu Quarantäne sind aufzubewahren und zu archivieren.

- Ein vom Robert Koch-Institut herausgegebenes Formular für Behörden, um Quarantänemaßnahmen anzuordnen, finden Sie unter:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Transport/Muster-Bescheid-E.html



2.1. Anwendung § 6 VOB/B

Die wichtigste bauvertragliche Bestimmung dürfte – auch im Zusammenhang mit Störungen des Bauablaufs durch das Corona-Virus - der § 6 VOB/B sein.

Für eine Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) gelten sehr hohe Anforderungen, die selten erreicht werden. Auch ein Annahmeverzug des Bauherrn (§ 642 BGB), für dessen Dauer eine Entschädigung verlangt werden kann, wird nur ausnahmsweise vorliegen.

Ob das Bauunternehmen mehr Zeit für die Bauausführung erhält und gegebenenfalls auch finanzielle Nachteile ausgeglichen werden, hängt davon ab, in **wessen Risikobereich** die jeweilige Störung des Bauablaufs liegt.

a) Risikobereich Auftraggeber (§ 6 Abs. 2, Nr. 1a VOB/B)

Solche Fälle sind denkbar, wenn öffentlich-rechtliche Genehmigungen, die der Bauherr zu stellen hat, nicht erteilt werden oder wenn beispielsweise Gebiete für Bautätigkeiten gesperrt werden. Im Einzelfall wird man allerdings darüber streiten können, wessen Risikobereich jeweils betroffen ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Bauherr für die Aufrechterhaltung der allgemeinen Ordnung auf der Baustelle zu sorgen hat und das Zusammenwirken der verschiedenen Unternehmen zu regeln (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B) – was auch einen möglichst wirksamen Schutz vor einer etwaigen Infektion mit dem Corona-Virus auf der Baustelle umfassen dürfte. Entsprechende Fragen an den Bauherrn sind daher berechtigt.

b) Höhere Gewalt / unabwendbare Umstände (§ 6 Abs. 2, Nr. 1b VOB/B)

Ausführungsfristen werden verlängert, soweit die Störung durch höhere Gewalt oder andere für das Bauunternehmen unabwendbare Umstände verursacht ist.

- ▶ Unter **höherer Gewalt** versteht man ein von außen auf das Bauunternehmen einwirkendes Ereignis, das selbst bei Anwendung äußerster Sorgfalt ohne Gefährdung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens nicht abgewendet werden kann und das nicht wegen seiner Häufigkeit von dem Bauunternehmen in Kauf zu nehmen ist.
- ▶ **Unabwendbar** ist ein Umstand, der nach menschlicher Einsicht und Erfahrung in dem Sinne unvorhersehbar ist, dass das Ereignis oder dessen Auswirkungen trotz Anwendung wirtschaftlich erträglicher Mittel auch durch äußerste zu erwartende Sorgfalt nicht vermieden werden kann oder sich in den Auswirkungen nicht bis auf ein erträgliches Maß reduzieren lässt.

Gemeinhin werden unter höherer Gewalt **Naturereignisse, politische Unruhen** oder auch **Sabotageakte** verstanden. Eine durch das Corona-Virus ausgelöste Pandemie (*siehe dazu oben, Seite 1*) ließe sich unter die Definition der höheren Gewalt oder des unabwendbaren Umstands fassen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass beispielsweise Erkrankungen von Beschäftigten aufgrund einer Grippewelle allein noch nicht den Anforderungen genügen, da solche Umstände vom Bauunternehmen regelmäßig einzukalkulieren und in Kauf zu nehmen sind. Der Ausfall an Beschäftigten müsste also Ausmaße annehmen, die über das gewöhnliche Maß hinausgehen. Mit weitgehenden Quarantänemaßnahmen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten dürfte das Bauunternehmen nicht zu rechnen haben.

Im **Reiserecht** ist anerkannt, dass sobald das Auswärtige Amt eine Reisewarnung wegen der Ausbreitung von Krankheiten am Urlaubsort ausgesprochen hat, Pauschalreisen kostenlos storniert werden können. Es handelt sich dann um „unvermeidbare außergewöhnliche Umstände“ oder „höhere Gewalt“, also Ereignisse, die bei der Buchung nicht vorhersehbar waren. Entsprechend ließen sich auch die Auswirkungen des Corona-Virus ab einer bestimmten Schwelle einordnen (*siehe zum Thema Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes oben, Seite 4*). Der Bundesgerichtshof hat zu einem Fall des Reiserechts entschieden, dass höhere Gewalt ein von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes, auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis ist (*Urteil v. 12. März 1987, VII ZR 172/86, Rn. 14*). Der Rechtsausschuss des Deutschen Bundestags hat im Gesetzgebungsverfahren zum Reisevertragsrecht solche außergewöhnlichen Umstände wie Krieg, innere Unruhen oder Naturkatastrophen als Beispiele höherer Gewalt genannt (*BT-Drs. 8/2343, Seite 12*). Auch eine unkontrolliert ausbrechende Seuche (*örtlich beschränkt als Epidemie oder weltweit als Pandemie*) kann darunter fallen.

Inzwischen haben mehrere **Mitgliedstaaten** der Europäischen Union **Reisewarnungen** für Deutschland ausgesprochen und ihre Grenzen geschlossen – mit derzeit noch nicht abschließend bewertbaren Folgen insbesondere für grenzüberschreitend tätige Unternehmen.

- ▶ Für Berufspendler sollte die von der Bundespolizei herausgegebene **Pendlerkarte** genutzt werden, um den Grenzübertritt zu beschleunigen:

https://www.bundespolizei.de/Web/DE/04Aktuelles/01Meldungen/2020/03/pendlerbescheinigung_down.pdf?_blob=publicationFile&v=2



Spätestens mit diesem Schritt und dessen zunehmend sichtbaren Folgen ist aus unserer Sicht die Schwelle zu höherer Gewalt oder anderen für das Bauunternehmen unabwendbaren Umständen überschritten.

Anerkannt ist, dass ein **unabwendbarer Umstand** in einer plötzlich, objektiv gänzlich unvorhersehbaren und auch durch teureren Einkauf nicht zu beseitigenden Materialknappheit liegen kann (*Berger in Beck'scher VOB-Kommentar, Teil B, 3. Auflage 2013, § 6 Rn. 81*). Sollte es zu derartigen Lieferengpässen kommen, könnte man sich auf diesen Umstand berufen. Ansonsten muss das Bauunternehmen auf eigene Kosten auf andere – gegebenenfalls auch teurere – verfügbare Lieferanten ausweichen.

2.2. Rechtliche Bewertung

a) Erkrankung / Verdachtsfälle Beschäftigte, Nachunternehmer, Lieferanten

Erkrankt ein Mitarbeiter an dem Corona-Virus oder besteht der Verdacht einer Erkrankung und muss der Mitarbeiter daher zu Hause bleiben, liegt dies – wie bei anderen Krankheitsfällen – grundsätzlich im Risikobereich des Bauunternehmens. Eine Störung des Bauablaufs im Sinne von § 6 VOB/B, die zu einer verlängerten Bauzeit führt, stellt dies im Regelfall noch nicht dar. Das Bauunternehmen hat vielmehr zu prüfen, wie es die Fehlzeit ausgleicht und beispielsweise bei seinen verbleibenden Beschäftigten Mehrarbeit anordnet. Eine Erkrankung durch das Corona-Virus ist allerdings nach aktuellem Stand mit einer „normalen“ Grippe oder Erkältung wohl nicht mehr vergleichbar, die für sich genommen keinen Anspruch auf Bauzeitverlängerung begründet.

Auch wenn ein Nachunternehmer oder Lieferant infolge des Corona-Virus ausfällt, liegt dies – wie in sonstigen Krankheitsfällen – grundsätzlich im Risikobereich des Bauunternehmens und muss, gegebenenfalls auch mit finanziellem Mehraufwand des Bauunternehmens soweit möglich durch einen anderen Nachunternehmer oder Lieferanten ausgeglichen werden.

b) Quarantäne mehrerer Beschäftigter

Werden mehrere Beschäftigte behördlicherseits unter Quarantäne gestellt und ein Arbeitsverbot auferlegt, fällt auch dies grundsätzlich in den Risikobereich des Bauunternehmens. Bislang

gibt es allerdings noch **keine Rechtsprechung zu dieser Frage**. Das Bauunternehmen sollte daher vorsorglich dem Bauherrn auch diese Behinderung des Bauablaufs mitteilen. Nicht ausgeschlossen ist, auch beim Corona-Virus einen Fall höherer Gewalt anzunehmen oder andere für das Bauunternehmen unabwendbare Umstände, die einen Anspruch auf Bauzeitverlängerung rechtfertigen. Aus Beweisgründen sollte das Bauunternehmen in jedem Fall die behördliche Anordnung aufbewahren und archivieren.

c) Quarantäne aller Beschäftigter / Quarantänegebiet / Ausgangssperren

Spätestens wenn alle Beschäftigten behördlicherseits unter Quarantäne gestellt werden, dürfte dies als höhere Gewalt oder andere für den Auftragnehmer unabwendbare Umstände anzusehen sein. Auch dazu gibt es allerdings keine gesicherte Rechtsprechung. Dennoch sollte das Bauunternehmen dem Bauherrn die Störung des Bauablaufs mitteilen, sich auf höhere Gewalt oder andere für das Bauunternehmen unabwendbare Umstände berufen und einen Anspruch auf Bauzeitverlängerung geltend machen. Auch hier wäre wichtig, die behördlichen Anordnungen aufzubewahren und zu archivieren.

Befindet sich die Baustelle in einem Quarantäne-Gebiet, so dass die Baustelle für das Bauunternehmen nicht zugänglich ist, dürfte dies dem Risikobereich des Bauherrn zuzuordnen sein. Auch in diesem Fall bestünde ein Anspruch auf längere Ausführungsfristen. Das Bauunternehmen sollte daher auch in diesem Fall dem Bauherrn schriftlich die Behinderung des Bauablaufs mitteilen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Schadensansprüchen vorbehalten.

Vorsorglich empfiehlt es sich, für den Fall etwaiger behördlicher Ausgangssperren eine Unterlage für Beschäftigte vorzubereiten, damit diese im Falle behördlicher Kontrollen noch die Baustelle erreichen oder verlassen können. Ein unverbindliches Beispiel für einen „Passierschein“ (*Inland*) enthält **Anlage 5**.

d) Bauherr sagt Baustellentermine ab

Sagt der Bauherr oder dessen Vertreter (*Architekt, Ingenieurbüro*) bereits vereinbarte Termine, etwa Baubesprechungen wegen einer potentiellen Ansteckungsgefahr ab, fällt diese Absage in den Risikobereich des Bauherrn. Auch in diesem Fall sollte das Bauunternehmen dem Bauherrn schriftlich die Behinderung des Bauablaufs mitteilen und sich vorsorglich vorbehalten, Mehrkosten bzw. Schadensansprüche geltend zu machen.

3. Sonderfall Neuverträge

a) Zeitplanung / Vertragsgestaltung

Da inzwischen die Existenz des Corona-Virus und die davon ausgehende Ansteckungsgefahr weitgehend bekannt sind, muss dies beim Abschluss neuer Bauverträge beachtet werden. Zur

Bauzeit empfiehlt sich, **möglichst großzügige Freiräume** (so genannte „Bauzeit-Puffer“) einzuplanen, um einen Ausfall von Beschäftigten durch Erkrankung oder vorbeugende Maßnahmen bei Erkrankungsverdacht oder mögliche Arbeitsverbote ausgleichen zu können. Denkbar wäre auch, in den Bauvertrag Bestimmungen zu **verlängerten Ausführungsfristen** aufzunehmen, falls Beschäftigte am Corona-Virus erkranken, vorbeugende Maßnahmen getroffen werden müssen oder behördliche Verbote ausgesprochen werden.

b) Unverbindliches Beispiel - Vertragsbestimmung mit privaten Bauherren

Für neu abzuschließende Bauverträge mit privaten Bauherren könnte versucht werden, eine Bestimmung aufzunehmen, wie (*unverbindliches Beispiel*):

Für neu abzuschließende Bauverträge mit privaten Bauherren könnte eine Bestimmung vereinbart werden, wie (*unverbindliches Beispiel*)

§ ... Verzögerungen infolge Epidemie / Pandemie, insbesondere Corona-Virus

(1) Beruhen Verzögerungen auf dem sich derzeit ausbreitenden Corona-Virus (SARS-CoV-2-Virus) oder auf den Auswirkungen vergleichbarer Erreger, steht dem Auftragnehmer ein Anspruch auf entsprechende Bauzeitverlängerung zu. Dies gilt unabhängig davon, ob die Verzögerungen darauf beruhen, dass Materiallieferungen nicht zu dem geplanten Termin erfolgen können oder ob eigene Beschäftigte des Auftragnehmers oder Beschäftigte von Nachunternehmern durch Erkrankung am Corona-Virus (COVID-19-Erkrankungen) ausfallen. Der Auftraggeber wird wegen Verzögerungen, die auf den vorstehend beschriebenen Umständen beruhen, keine Ansprüche gegen den Auftragnehmer geltend machen.

(2) Absatz 1 gilt auch für Verzögerungen, die darauf beruhen, dass der Auftragnehmer oder ein Nachunternehmer nicht erkrankte Beschäftigte unter dem Gesichtspunkt gebotener Vorsicht nicht einsetzt, weil eine Erkrankungs- oder Ansteckungsgefahr aufgrund konkreter Anhaltspunkte nicht auszuschließen ist.

HINWEIS: Eine unverbindliche Übersicht, wie Betroffene mit dem Risiko einer möglichen Ansteckung verantwortungsvoll umgehen, finden Sie unter <https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2020-03/kontakt-erkrankte-covid-19-schutz-tipps>

(3) Absatz 1 gilt auch für Verzögerungen, die darauf beruhen, dass der Auftraggeber oder ein Nachunternehmer Beschäftigte infolge behördlicher Restriktionen / Reisebeschränkungen nicht einsetzen kann.

c) Unverbindliches Beispiel – Bieterfragen öffentliche Hand

ACHTUNG: Für neu abzuschließende Bauverträge mit der öffentlichen Hand kann das Bauunternehmen **keine eigenen Vorschläge** für eine Vertragsbestimmung in seine Angebotsunterlagen aufnehmen. Hier besteht die Gefahr, dass das Bauunternehmen wegen Änderung der Vergabeunterlagen vom Vergabeverfahren ausgeschlossen wird. Deshalb sollte vor der Abgabe eines Angebots das Bauunternehmen den öffentlichen Bauherrn fragen, wie mit Verzögerungen umgegangen werden soll, die auf dem Corona-Virus beruhen, und die allgemeine Ordnung auf der Baustelle aufrechterhalten wird, etwa (*unverbindliches Beispiel*)

Mögliche „Bieterfragen“ zum Corona-Virus:

1. Erhält der Auftragnehmer eine entsprechende Bauzeitverlängerung, wenn Verzögerungen des Bauablaufs auf dem sich derzeit ausbreitenden Corona-Virus (SARS-CoV-2-Virus) oder auf den Auswirkungen vergleichbarer Erreger beruht, insbesondere weil
 - Materiallieferungen nicht zu dem geplanten Termin erfolgen können oder
 - eigene Beschäftigte des Auftragnehmers oder Beschäftigte von Nachunternehmern durch Erkrankung am Corona-Virus (COVID-19-Erkrankungen) ausfallen oder
 - wegen berechtigter Vorsichtsmaßnahmen gegen eine Ansteckung / Erkrankung aufgrund konkreter Anhaltspunkte nicht eingesetzt werden können oder
 - wegen behördlicher Restriktionen / Reisebeschränkungen nicht verfügbar sind?
2. Verzichtet der Auftraggeber auf etwaige Ansprüche gegen den Auftragnehmer wegen Verzögerungen, die auf den vorstehend beschriebenen Umständen beruhen?
3. Erhält der Auftragnehmer etwaigen Mehraufwand vergütet, der sich aus erforderlichen Maßnahmen gegen das Corona-Virus oder vergleichbare Erreger ergibt, auch nach dem Ende der Verzögerung?

Welche Maßnahmen trifft der Auftraggeber, um für die Aufrechterhaltung der allgemeinen Ordnung auf der Baustelle zu sorgen und das Zusammenwirken der verschiedenen Unternehmen zu regeln, das heißt mit Blick auf das Corona-Virus alle Baubeteiligten möglichst wirksam zu schützen?

IX. Hinweise zu Staats-Hilfen und weiteren Erleichterungen

Abgesehen von den bereits skizzierten erleichterten Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wurden bereits weitere Maßnahmen eingeleitet, die zusammengefasst als „**Schutzschuld für Beschäftigte und Unternehmen**“ vier Säulen umfassen:

- ▶ Kurzarbeitergeld flexibilisieren (*siehe oben, Seite 6 f.*)
- ▶ Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen
- ▶ Mehr Kredite für Unternehmen

- ▶ Stärkung des Europäischen Zusammenhalts

1. Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen

Beschlossen wurde, dass

- ▶ Steuerschulden leichter gestundet und Vorauszahlungen gesenkt werden können,
- ▶ Steuerforderungen nicht vollstreckt und auf Säumniszuschläge bis Ende des Jahres 2020 verzichtet werden, solange das Unternehmen unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist,
- ▶ die Generalzolldirektion und das Bundeszentralamt für Steuern, zum Beispiel für die Umsatz- und Energiesteuer, den Unternehmen entsprechend entgegenkommen.

Die Steuerverwaltung in Bayern hat bereits Formblätter erstellt, um die Maßnahmen umzusetzen. Unternehmen wird empfohlen, frühzeitig Kontakt zu ihrem zuständigen Finanzamt aufzunehmen. Zu beachten ist, dass die Finanzämter aufgrund des Corona-Virus derzeit für den Publikumsverkehr geschlossen sind.

2. Mehr Kredite für Unternehmen

Zunächst sollen die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen ausgeweitet werden, um den Zugang zu günstigen Krediten zu erleichtern.

Aktuell verweist das Bundeswirtschaftsministerium (*BMWi*) auf bereits **existierende Finanzhilfen und Förderinstrumente** bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf (*KfW-Unternehmer- und ERP-Gründerkredite*):

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>



Ferner bestehen ergänzende **Landesförderinstrumente**, zu denen Informationen in der Förderdatenbank des BMWi erhältlich sind:

<https://www.foerderdatenbank.de/FDB/DE/Home/home.html>



Für wirtschaftlich gesunde Unternehmen können auch **Bürgschaften für Betriebsmittelkredite** zur Verfügung gestellt werden:

<https://finanzierungsportal.ermoeglicher.de>



Die **Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft** (BG BAU) weist in ihrer Pressemitteilung vom 12.03.2020 darauf hin, dass sie die **Stundung von Beiträgen** für beitragspflichtige Unternehmen, die durch das Corona-Virus außergewöhnlich belastet sind, erleichtert. Die zuständige Beitragsabteilung wurde angewiesen, entsprechenden Anträgen einfacher und unbürokratischer nachzukommen.

3. Stärkung des Europäischen Zusammenhalts

Die Bundesregierung begrüßt die Initiative der Europäischen Kommission, zur Bewältigung der Corona-Krise auch europäische Investitionsmittel bereitzustellen („*Corona Response Investment Initiative*“). Die Europäische Kommission hat dazu am 13.03. ein Maßnahmenpaket vorgestellt, das auch auf Mittel aus den Europäischen Strukturfonds zurückgreift.

X. Hotlines

Fragen zu Wirtschaftsthemen im Kontext des Corona-Virus:

- ▶ Bundeswirtschaftsministerium Tel. 030/186151515
- ▶ Bundesagentur für Arbeit (Kurzarbeit) Tel. 0800/4555520
- ▶ Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft Tel. 0800/8799100
- ▶ KfW-Hotline (gewerbliche Kredite) Tel. 0800/5399001

Zu medizinischen Fragen ist auf Folgende Hotlines hinzuweisen:

- ▶ Bundesgesundheitsministerium Tel. 030/346465100
- ▶ Unabhängige Patientenberatung Tel. 0800/0117722
- ▶ Ärztlicher Bereitschaftsdienst Tel. 116117

© Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Berlin

März 2020

ANLAGE 1: Unverbindliches Beispiel – Betriebsvereinbarung (Saison-)Kug

Betriebsvereinbarung

über die Einführung von Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit

Zwischen der Geschäftsleitung der
vertreten durch
und dem Betriebsrat, vertreten durch

wird mit dem Ziel, Entlassungen aufgrund der Epidemie-Situation als unabwendbares Ereignis und zu-
gleich aus wirtschaftlichen Gründen zu vermeiden, folgende

Betriebsvereinbarung über die Einführung von Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit abgeschlossen:

1. Geltungsbereich/Geltungsdauer

a) zeitlich

Vom wird für die Zeit bis (voraussichtlich)

Saison-Kurzarbeit eingeführt (frühester Beginn: 01.12., spätestes Ende: 31.03. des Folgejahres)

und/oder

vom wird für die Zeit bis (voraussichtlich)

Kurzarbeit (frühester Beginn: 01.04., spätestes Ende: 30.11.) eingeführt.

b) räumlich

Die Kurzarbeit gilt für den Betrieb/die Betriebsabteilung/die Baustelle

(räumliche Beschränkung auf Baustelle nur möglich, wenn sie die Kriterien als Betriebsabteilung erfüllt)

.....

c) persönlich

Die Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit betrifft

alle gewerblichen Arbeitnehmer **oder** die gewerblichen Arbeitnehmer laut Anlage ...,

alle Angestellten/Poliere **oder** die Angestellten/Poliere laut Anlage ...,

alle Auszubildenden **oder** die Auszubildenden laut Anlage ...

2. Betrieblicher Arbeitszeitrahmen

Während des oben (1. a) angegebenen Zeitraumes der Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf Stunden gesenkt und wie folgt verteilt:

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

oder

Während des oben (1. a) angegebenen Zeitraumes der Kurzarbeit ergibt sich die jeweilige Arbeitszeit aus der **Anlage ...** (vgl. auch oben unter 1. c).

oder

Während der oben angegebenen Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit fällt die gesamte Arbeitszeit aus.

Lohn- und Gehaltsansprüche entfallen bzw. verringern sich entsprechend der ausgefallenen Arbeitszeit (der Gehaltsanspruch vollzeitbeschäftigter Angestellter und Poliere verringert sich um 1/173 je Arbeitsstunde, um die die Arbeitszeit in dem Anspruchszeitraum verringert wurde).

3. Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld

Das Unternehmen stellt den Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen/Kurzarbeitergeld termingerecht bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Das Saison-Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld wird zu den regelmäßigen Zahlungsterminen ausbezahlt und abgerechnet.

4. Urlaubsverteilung

Aus dem Vorjahr übertragener Urlaub ist bis zum zu erteilen. Die Urlaubserteilung ist dann ausgeschlossen, wenn ihr berechtigte Gründe des Arbeitnehmers entgegenstehen. Berechtigte Gründe sind insbesondere die Buchung einer Urlaubsreise.

5. Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die Situation, kann die Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit geändert werden.

Besteht die Notwendigkeit, die Saison-Kurzarbeit/Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

....., den

.....

Unterschrift Geschäftsleitung

.....

Unterschrift Betriebsrat

ANLAGE 2: Zuständige Behörden

BUNDESLAND	BEHÖRDE	KONTAKT
Baden-Württemberg	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Bayern	Zuständig sind die Regierungsbezirke	
Berlin	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Brandenburg	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit Horstweg 57 14478 Potsdam	Tel.: 0331/86830 Fax: 0331/864335 lavg.office@lavg.branden-burg.de
Bremen	Ordnungsamt (für Bremen) Stresemannstraße 48 28207 Bremen <i>Sonderzuständigkeit für den Hafenbereich:</i> Hansestadt Bremisches Hafenamt Überseetor 20 28217 Bremen	Tel.: 0421/3619502 Fax: 0421/4968387 office@hbh.bremen.de
Bremerhaven	Magistrat der Stadt Bremerhaven (für Bremerhaven) Hinrich-Schmalfeldt-Straße 42 Stadthäuser 27576 Bremerhaven	Tel.: 0471/5900 Fax: 0471/2400 stadtverwaltung@magistrat.bremerhaven.de
Hamburg	Zuständig sind die jeweiligen Bezirksämter <i>Sonderzuständigkeit für den Hafenbereich und am Flughafen:</i> Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Billstraße 80 20539 Hamburg	Tel.: 040/428372368
Hessen	Zuständiges Gesundheitsamt	
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern Dezernat: Soziales Entschädigungsrecht	
Niedersachsen	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Nordrhein-Westfalen Rheinland	LVR-Zentralverwaltung in Köln-Deutz Landschaftsverband Rheinland Kennedy-Ufer 2 50679 Köln	Tel.: 0221/8095400 Fax: 0221/8095402 ser@lvr.de

BUNDESLAND	BEHÖRDE	KONTAKT
Nordrhein-Westfalen <i>Westfalen-Lippe</i>	Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL-Amt für Soziales Entschädi- gungsrecht 48133 Münster	
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Franz-Josef- Röder-Straße 23 66119 Saarbrücken	Tel.: 0681/50100
Sachsen	Landesdirektion Sachsen 09105 Chemnitz	Tel.: 0371/5321223 (Abt.) 0371/5322099
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Ernst-Kamieth-Straße 2 06112 Halle (Saale)	
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Landau Reiterstraße 16 76829 Landau in der Pfalz	Tel. 06341/26460 schwalie.juergen@lsjv.rlp.de
Schleswig Holstein	Landesamt für soziale Dienste Dienst- sitz Schleswig Seminarweg 6 24837 Schleswig	sandra.droese@lasd.landsh.de sabrina.koll@lasd.landsh.de
Thüringen	Thüringer Landesverwaltungsamt Re- ferat 550 - Gesundheitswesen Wei- marplatz 4 99423 Weimar	Tel.: 0361/573321317 Fax: 0361/573321305

ANLAGE 3: Unverbindliches Beispiel – Anfrage Ordnung auf der Baustelle

HINWEIS

Übergabe gegen Empfangsbekanntnis oder Versendung
per Einschreiben / Einwurf, jeweils im ORIGINAL mit eigenhändiger Unterschrift eines dazu befugten
Unternehmensvertreters

Bezeichnung / Firma / Name
und Anschrift Auftraggeber

....., den
(Ort, Datum)

Bauvorhaben

.....

Bauvertrag vom

.....

Anfrage Ordnung auf der Baustelle gemäß VOB/B (§ 4 Absatz 1 Nummer 1), BGB

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Bauvertrag ist auf Grundlage der VOB/B geschlossen worden.

Als Auftraggeber haben Sie für die Aufrechterhaltung der allgemeinen Ordnung auf der Baustelle zu sorgen und das Zusammenwirken der verschiedenen Unternehmen zu regeln. Aufgrund der Corona-Krise haben Sie dafür zu sorgen, dass allen Unternehmern und deren Beschäftigten auch unter diesem Gesichtspunkt durch ihre Tätigkeit auf der Baustelle keine Gefahr droht. Dies gilt insbesondere auch für Baubesprechungen.

Insoweit bitten wir um Ihre Mitteilung, ob die Baustelle nach Ihrer Einschätzung gefahrlos weiter betrieben werden kann. Bitte teilen Sie uns mit, ob/wie eine Infektionsgefahr von dem von Ihnen eingesetzten Personal oder von Beschäftigten der von Ihnen mit der Bauleitung beauftragten Büros ausgeschlossen werden kann.

Mit Dank für Ihr Verständnis
und freundlichem Gruß

.....
(eigenhändige Unterschrift des
berechtigten Unternehmensvertreters)

HINWEIS

Unterschiedenes ORIGINAL entweder persönlich übergeben gegen Empfangsbekanntnis oder auf dem Postweg versenden per Einschreiben / Einwurf)

ANLAGE 4: Unverbindliches Beispiel – Mitteilung Bauablaufstörung

HINWEIS

Übergabe gegen Empfangsbekanntnis oder Versendung
per Einschreiben / Einwurf, jeweils im ORIGINAL mit eigenhändiger Unterschrift eines dazu
befugten Unternehmensvertreters

Bezeichnung / Firma / Name
und Anschrift Auftraggeber

....., den
(Ort, Datum)

Bauvorhaben

.....

Bauvertrag vom

.....

Mitteilung Bauablaufstörung gemäß VOB/B, BGB

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Bauvertrag ist auf Grundlage der VOB/B geschlossen worden. Bauvertraglich haben wir die Obliegenheit, Ihnen jede Störung des Bauablaufs unverzüglich schriftlich mitzuteilen (VOB/B, § 6 Behinderung und Unterbrechung der Ausführung, gegebenenfalls auch BGB, § 313 Störung der Geschäftsgrundlage und § 642 Entschädigung während Annahmeverzug des Auftraggebers).

Seit dem
besteht folgende Störung des Bauablaufs

.....

.....

.....

.....

aus folgendem Grund

.....

.....

.....

.....:

HINWEIS

Datum Störungsbeginn angeben, dann Störung beschreiben, dann Ursache

- siehe folgende unverbindliche Beispiele möglicher Ursachen

- da die Baustelle in einem Gebiet liegt, für das die zuständige Behörde jede Bautätigkeit untersagt hat (falls erforderlich, wird behördliche Anordnung vorgelegt)
- da die Baustelle in einem Quarantänegebiet liegt und bis auf Weiteres nicht betreten werden darf (falls erforderlich, wird behördliche Anordnung vorgelegt)

- da Sie als Auftraggeber / da Ihr Bauleiter unseren Besprechungstermin am abgesagt haben / hat und wir ohne die Besprechung nicht
- da sämtliche Beschäftigten unseres Unternehmens behördlich unter häusliche Quarantäne gestellt wurden und uns daher voraussichtlich bis zum kein Personal zur Verfügung stehen wird (falls erforderlich, wird behördliche Anordnung vorgelegt).

Die angegebene Störung hat folgende Auswirkungen

.....

auf folgende/n Teil/e der Vertragsleistung

.....

Wir gehen davon aus, dass die angegebene Störung mindestens bis zum andauern wird.

Infolge der Ihnen unverzüglich schriftlich mitgeteilten Störung des Bauablaufs verlängert sich die Ausführungsfrist, bis die Störung weggefallen ist (VOB/B, § 6 Absatz 2). Sobald die Störung weggefallen ist, werden die Ausführung des Bauvertrags unverzüglich wieder aufnehmen.

Wir behalten uns vor, gegebenenfalls auch Ansprüche auf den Ersatz von Mehrkosten / Entschädigung geltend zu machen (VOB/B, § 6 Absatz 6 und BGB, § 642 BGB).

Mit Dank für Ihr Verständnis
 und freundlichem Gruß

.....
 (eigenhändige Unterschrift des berechtigten Unternehmensvertreters)

HINWEIS
 Unterschriebenes ORIGINAL entweder persönlich übergeben gegen Empfangsbekanntnis oder auf dem Postweg versenden per Einschreiben / Einwurf

ANLAGE 5: Unverbindliches Beispiel – „Passierschein“ Inland

Briefkopf mit Logo Unternehmen

**„Passierschein“ für Baustellenpersonal
zur Vorlage bei Personenkontrollen auf dem Weg zu / von unseren Baustellen**

Herr / Frau (*Vorname, Name*)

legitimiert durch Personalausweis oder ein vergleichbares amtliches Dokument

gehört zum Personal, das unser Unternehmen

.....
.....
.....
.....

(*Bezeichnung / Firma / Name und Anschrift Bauunternehmen*)

auf Baustellen in (*Ort*) einsetzt.

Wir bitten die zuständigen Ordnungsbehörden, im Falle einer Personenkontrolle den Weg zur / von der im Einzelfall betroffenen Baustelle freizugeben.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte in unserem Unternehmen telefonisch an Herrn / Frau

.....
(*Vorname, Name und Telefonnummer*)

Mit Dank für Ihre Unterstützung
und freundlichem Gruß

....., den
(*Ort, Datum*)

.....
(*eigenhändige Unterschrift des berechtigten Unternehmensvertreters*)

.....
.....

(*Name wiederholt in Druckbuchstaben, mit Angabe Funktion im Unternehmen und – soweit vorhanden - Verwendung Unternehmensstempel*)

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.

Berlin, März 2020

Geschäftsbereich Tarif- und Sozialpolitik, Fachkräfte

RA Stefan Brettschneider

Geschäftsbereich Wirtschaft, Recht und Innovationen

Tim-Oliver Müller

Bearbeiter:

Ass. jur. Anne Magiera, LL.M.

RA Martin Freitag