



## **Sonderrundschreiben Corona Virus - Aktuelle Informationen**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Verbandsmitglieder,

die Lageentwicklung bezüglich des Coronavirus stellt sich weiter als dynamisch dar. Bezüglich der Einschätzung der aktuellen Lage stützt sich das Land Baden-Württemberg auf die Einschätzung des Robert-Koch-Instituts (RKI). Die Gefährdung für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland wird derzeit vom Robert-Koch-Institut insgesamt weiter als mäßig eingeschätzt.

### **INHALTSVERZEICHNIS**

1. [Allgemeine Informationen](#)
2. [Arbeitsrechtliche Fragestellungen](#)
3. [Kurzarbeitergeld](#)
4. [Auswirkungen auf Werkverträge](#)

# 1. Allgemeine Informationen

Das Robert-Koch-Institut klassifiziert international aktuell zusätzlich die **Region Grand Est (diese Region enthält Elsass, Lothringen und Champagne-Ardenne)** als Risikogebiet. Darüber hinaus identifiziert das Robert-Koch-Institut bislang als Risikogebiete folgende Regionen:

- ganz Italien
- in China: Provinz Hubei (inkl. Stadt Wuhan)
- ganz Iran
- in Südkorea: Provinz Gyeongsangbuk-do (Nord-Gyeongsang)

Der Bundesgesundheitsminister hat ferner angeraten, für Personen die in der Schweiz und in Österreich sich aufgehalten haben, die gleichen nachfolgenden Regelungen anzuwenden:

**Wir bitten Sie ausdrücklich, Ruhe und Umsicht zu bewahren. Die Empfehlungen erfolgen aus Gründen der Vorsicht und Fürsorge.**

Folgende Hinweise raten wir zur Beachtung:

1. Bei Personen, die NICHT in einem Risikogebiet waren und KEINEN Kontakt zu einem am neuartigen Coronavirus Erkrankten hatten, sind keine speziellen Vorsichtsmaßnahmen nötig. Diese Personen können daher uneingeschränkt tätig sein.
2. Personen, die in einem Risikogebiet waren und innerhalb von 14 Tagen nach Rückkehr von dort Symptome wie Fieber, Muskelschmerzen, Husten, Schnupfen, Durchfall oder andere bekommen, informieren unverzüglich die Firmenleitung und vermeiden alle nicht notwendigen Kontakte und bleiben nach unverzüglicher ärztlicher Untersuchung zu Hause. Diese Personen setzen sich umgehend telefonisch mit ihrem Hausarzt in Verbindung oder nehmen Kontakt mit dem kassenärztlichen Notdienst unter der Telefonnummer 116117 auf.
3. Personen, die während ihres Aufenthalts in einem Risikogebiet oder innerhalb der vergangenen 14 Tage Kontakt zu einem bestätigt an COVID-19 Erkrankten hatten, kontaktieren umgehend die Firmenleitung sowie umgehend das örtlich zuständige Gesundheitsamt. Dies muss in jedem Fall erfolgen – unabhängig vom Auftreten von Symptomen.
4. Arbeitnehmer die in einem Risikogebiet wohnen, sollten vorübergehend nicht beschäftigt werden.
5. Jegliche Fahrten in vom Robert-Koch-Institut erklärte Risikogebiete sind unbedingt zu unterlassen.
6. Auf die besondere Einhaltung von Hygieneregeln wie z.B. häufiges Händewaschen und Vermeidung, sich die Hände zu geben, ist zu achten.

## **2. Arbeitsrechtliche Fragestellung**

### **Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung einseitig entbinden?**

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer ohne oder gegen dessen Willen einseitig freistellen und ihn hierdurch von seiner Arbeitspflicht entbinden und ihm den Zugang zum Betrieb verweigern. Erforderlich ist hierfür, dass sein Interesse an der Freistellung das Interesse des Arbeitnehmers an der Erbringung seiner Arbeitsleistung überwiegt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat. Ferner auch, wenn vom Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere Arbeitnehmer oder Kunden ausgeht. Hierfür genügt das Vorliegen einer konkreten Infektionsgefahr mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus. Für die Beurteilung, ob eine konkrete Infektionsgefahr vorliegt, wenn sich ein Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region oder an Orten mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten hat, kann auf die Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts oder die Einschätzung der zuständigen Behörde zurückgegriffen werden.

Sofern im Betrieb eine Regelung zum mobilen Arbeiten besteht, kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten auch ins Home-Office schicken, soweit dies im Baugewerbe umsetzbar ist.

### **Hat der nicht erkrankte Arbeitnehmer, von dem eine konkrete Infektionsgefahr ausgeht und der einseitig vom Arbeitgeber freigestellt wurde Anspruch auf seine Vergütung?**

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des gewerblichen Arbeitgebers entfällt grundsätzlich. § 616 BGB wurde im BRTV wirksam abgedungen für **gewerbliche Arbeitnehmer**.

### **Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine Vergütung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer allein aus Vorsicht freistellt?**

Stellt der Arbeitgeber aus Sorge vor einer Ausbreitung des Coronavirus den Arbeitnehmer allein aus Vorsicht frei, ohne dass Anhaltspunkte für eine konkrete Infektionsgefahr vorliegen, kann dies einen Fall des Annahmeverzugs darstellen. In diesem Fall behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung. Ob der Arbeitgeber die Arbeitsleistung allein aus Vorsicht (Fall des Annahmeverzugs nach § 615 BGB mit der Folge der Vergütungspflicht) oder auf Grund konkreter Anhaltspunkte für eine Ansteckung oder ein erhöhtes Ansteckungsrisiko im Betrieb annimmt, ist nach den Umständen des konkreten Einzelfalls zu beurteilen. Anderes gilt, wenn § 615 BGB durch eine hinreichend deutliche und klare einzelvertragliche Vereinbarung abgedungen wurde.

### **Kann der nicht erkrankte Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern, wenn ein anderer Mitarbeiter aus einer von einer Reisewarnung betroffenen Region zurückkehrt?**

Es besteht für in Deutschland tätige Arbeitnehmer kein generelles Recht die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn ein anderer Mitarbeiter aus einer gefährdeten Region, d.h. einer Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist oder die vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde, zurückkehrt. Auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen jedoch ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

### **3. Kurzarbeitergeld**

Das Parlament beschloss heute Erleichterungen des Kurzarbeitergeldes.

#### **1. Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfes hinsichtlich des Kurzarbeitergeldes**

Befristet bis Ende 2021 sollen Verordnungsermächtigungen eingeführt werden, mit der die Bundesregierung die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen wie folgt erweitern kann:

Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %; bislang muss im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sein,

vollständige oder teilweise Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen,

vollständiger oder teilweiser Verzicht auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden,

Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeiter.

Die Verordnungsermächtigungen sollen greifen, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eintreten.

#### **2. Fazit**

Insbesondere die Herabsetzung des Quorums sowie die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit sind zu begrüßen.

Über den weiteren Verfahrenslauf werden wir informieren.

### **4. Auswirkungen des Coronavirus auf Werkverträge**

**Nach dem verstärkten Auftreten des Coronavirus in Deutschland erreichen uns Nachfragen, wie sich die Erkrankung von Mitarbeitern oder auch die Anordnung von häuslicher Quarantäne auf bestehende Werkverträge bzw. neu abzuschließende Werkverträge auswirkt.**

Grundsätzlich ist bei Fragen zu Behinderungen und deren Auswirkungen auf § 6 VOB/B sowie § 642 BGB abzustellen. Hiernach kommt es entscheidend auf die Zuordnung der Behinderung in den Risikobereich des Auftraggebers oder Auftragnehmers an.

#### **I. Bestehende Werkverträge**

##### **Erkrankung eines Mitarbeiters**

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 von § 6 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.

##### **Quarantäne mehrerer Mitarbeiter**

Werden mehrere Mitarbeiter behördlicherseits unter Quarantäne gestellt und ein Arbeitsverbot auferlegt, so liegt dies grundsätzlich ebenfalls im Risikobereich des Auftragnehmers. Mangels entsprechender Rechtsprechung sollte vorsorglich dennoch Behinderung gegenüber dem Auftraggeber angemeldet werden, da hier auch gegebenenfalls von einem Fall höherer Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände ausgegangen werden kann. In jedem Fall sollte der Auftragnehmer aus Beweisgründen die behördliche Anordnung archivieren.

##### **Quarantäne der gesamten Belegschaft**

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

Umstände einzuordnen sein. Eine gesicherte Rechtsprechung gibt es hierzu jedoch nicht. Es ist dann Aufgabe des Auftragnehmers diese behördlichen Anordnungen zu archivieren und gegenüber dem Auftraggeber Behinderung verursacht durch höhere Gewalt oder anderer für den Auftragnehmer unabwendbarer Umstände anzuzeigen und auf eine entsprechende Verlängerung der Ausführungsfristen hinzuweisen.

#### **Baustelle im Quarantäne-Gebiet**

Befindet sich zwar nicht der Betrieb in einem Quarantäne-Gebiet, aber jedoch die Baustelle, sodass ein Zugang zur Baustelle nicht gewährleistet ist, so dürfte dies dem Risikobereich des Auftraggebers zuzuordnen sein. Auch in diesem Fall würden die Ausführungsfristen verlängert werden. Der Auftragnehmer sollte gegenüber dem Auftraggeber schriftlich Behinderung anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

#### **Absage von Terminen durch den Auftraggeber**

Sagt hingegen der Auftraggeber oder dessen Vertreter (Architekt, Ingenieurbüro) fixe Termine, wie z. B. Baubesprechungen etc., wegen einer potentiellen Ansteckungsgefährdung ab, so resultiert diese Absage aus dem Risikobereich des Auftraggebers und er muss sich dies zurechnen lassen. Auch in diesem Fall sollte der Auftragnehmer Behinderung anzeigen und vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

#### **Behinderungsanzeige und Sicherung zu Beweis Zwecken**

Ist der Auftragnehmer unsicher, ob es sich um einen Fall von Behinderung mit entsprechender Verlängerung der Ausführungsfristen handelt oder nicht, sollte der Auftragnehmer rein vorsorglich in jedem Fall Behinderung gegenüber dem Auftraggeber anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten. Im Falle einer vorsorglichen Behinderungsanzeige kann dann im Nachhinein geprüft werden, ob ein Fall von höherer Gewalt/ein unabwendbares Ereignis vorgelegen hat oder nicht. Zu Beweis Zwecken sollte die Behinderungsanzeige immer schriftlich erfolgen. Ein entsprechendes Muster für eine Behinderungsanzeige finden Sie in der Anlage beigefügt. Überdies wird in allen Fällen geraten, Krankschreibungen sowie behördliche Anordnungen zu Quarantäne zu Beweis Zwecken zu sichern und zu archivieren.

#### **II. Neu abzuschließende Werkverträge**

Etwas anders gelagert ist der Sachverhalt bei neu abzuschließenden Bauverträgen. Da mittlerweile die Existenz des Coronavirus sowie die bestehende Ansteckungsgefahr allgemein bekannt ist, muss dies bei dem Abschluss neuer Bauverträge beachtet werden. Hier wird geraten, insbesondere im Hinblick auf die 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 aufgenommen werden.

In der Anlage finden Sie einen Muster-Bescheid zur Anordnung häuslicher Quarantäne durch die zuständigen Behörden. Dieser Muster-Bescheid ist vom Robert-Koch-Institut herausgegeben worden.

Das ebenfalls in der Anlage beigefügte Muster einer Behinderungsanzeige ist um den konkreten Behinderungsgrund sowie die hiervon betroffenen Arbeiten zu ergänzen. Dieses Muster dient nur als Grundlage und ist auf den jeweiligen Einzelfall anzupassen und entsprechend auszufüllen.

**Vereinigung Badischer Unternehmerverbände e.V.**

**Munzinger Straße 10**

**79111 Freiburg**

**Tel.: 0761 154315-00**

**Fax: 0761 154315-30**

**E-Mail: [info@vbu-fr.de](mailto:info@vbu-fr.de)**