

## COVID-19

### Rechtliche Hinweise zum Umgang mit den Auswirkungen der Coronavirus-Epidemie<sup>1</sup>

---

Stand: 13.03.2020

Die von der Weltgesundheitsorganisation WHO als Pandemie eingestufte Lungenkrankheit COVID-19 wirkt sich auf die menschliche Gesundheit, das soziale Leben sowie Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse aus. Auch für Ingenieurinnen und Ingenieure<sup>2</sup> führt dies zu Fragen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit. Im Folgenden sollen dazu Hinweise auf rechtliche Auswirkungen des Coronavirus gegeben werden.

Allgemeine Lageinformationen und Einschätzungen zu den Risiken werden kontinuierlich auf der Homepage des Robert-Koch-Instituts ([www.rki.de](http://www.rki.de)) aktualisiert.

.....

#### **Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse**

Arbeitgeber sind grundsätzlich zur **Fürsorge** für die bei Ihnen tätigen Arbeitnehmer verpflichtet und tragen eine Verantwortung für deren Gesundheit. Dies können (im Rahmen der Verfügbarkeit) die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an geeigneten Standorten, Aushänge zu Hygienemaßnahmen und ggf. betriebliche Anweisungen (z.B. vorübergehender Verzicht auf Händeschütteln, Sitzungen und Aussetzen von Dienstreisen) sein. Auch kann es geboten sein, Mitarbeiter, die aus Risikogebieten zurückkehren, vorübergehend **von der Arbeit im Büro freizustellen**; ein einfacher Husten ohne weitere Anhaltspunkte hingegen genügt hierfür jedoch nicht.

Im Fall einer Freistellung durch den Arbeitgeber bleibt der **Lohnanspruch** grundsätzlich erhalten. Umgekehrt verlieren Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch, wenn sie lediglich aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung die Arbeit verweigern. Auch einen pauschalen Anspruch, die Arbeit **von zu Hause** aus zu erledigen (Homeoffice), gibt es nicht. Jedoch kann es für den Fall einer weiteren Zuspitzung der Lage sinnvoll sein, dass sich Arbeitgeber und -nehmer darauf einigen, dass Arbeiten (teilweise) im **Homeoffice** erledigt werden, um Ansteckungsgefahren zu minimieren und die Funktionsfähigkeit des Betriebes langfristig zu gewährleisten. Auch kann die **Anordnung von Überstunden** (z.B. für die termingerechte Abwicklung von Aufträgen bei akut erhöhtem Krankenstand) erforderlich werden - gesetzlich ist dies in besonderen Situationen zulässig.

Sofern ein Arbeitnehmer am Coronavirus **erkrankt** ist, hat er den - üblichen - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. im Falle eines **behördlichen Tätigkeitsverbotes** einen Anspruch auf Verdienstausschlag. Wird der gesamte Betrieb unter **Quarantäne** gestellt und geschlossen, haben die Arbeitnehmer grundsätzlich auch weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlung. Jedoch kann der Arbeitgeber einen **Entschädigungsanspruch** nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56) geltend machen und sollte diesen im Fall der Fälle frühzeitig beantragen.

Mit Blick auf die Verbreitung des Virus sind auch Fälle denkbar, in denen **Kindertagesstätten und Schulen geschlossen** werden, was Arbeitnehmern die Pflicht zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistung aufgrund der Verantwortung für ihre Kinder erschwert. Hier sollten die zur Fürsorge für ihre Kinder verpflichteten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Schließung der Betreuungseinrichtung **unverzüglich anzeigen** und erklären, warum auch eine Betreuung durch den jeweils anderen Elternteil oder Verwandte nicht möglich sind. Dies ist Grundlage einer eventuell

---

<sup>1</sup> Diese Handreichung dient nur der allgemeinen Information und kann eine individuelle rechtliche Beratung nicht ersetzen.

<sup>2</sup> Im Folgenden wird im Hinblick auf die bessere Lesbarkeit nur die männliche Schreibweise verwendet.

vorübergehenden Entgeltfortzahlung.

### Auswirkungen auf Vertragsverhältnisse

Vorrangig gelten auch in Zeiten des Corona-Virus die zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer **vereinbarten Verträge**. Da Ereignisse wie die derzeitige Pandemie hierzulande jedoch eine Ausnahme sind, enthalten Verträge nur selten Regelungen über derart unvorhersehbare Ereignisse. Die nachfolgenden Ausführungen gelten daher für Fälle ohne besondere vertragliche Vereinbarungen.

Die Pandemie kann sich auf die Möglichkeit der **Einhaltung vertraglicher Pflichten** auswirken. So können durch Krankenstand oder Materialengpässe vereinbarte **Fristen** möglicherweise nicht eingehalten werden. Auch ist denkbar, dass Termine (z.B. Ortsbesichtigungen, Abnahmen, u.ä.) von **behördlichen Anordnungen** beeinträchtigt werden. In diesem Zusammenhang muss im Einzelfall geprüft werden, ob sich das Corona-Virus bzw. dessen Folgen als sog. „**höhere Gewalt**“ darstellen. „Höhere Gewalt“ wird gemeinhin als ein von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes und auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis verstanden. Sofern diese bejaht werden kann, liegt **keine schuldhafte Pflichtverletzung** mehr vor; hierzu bestimmt z.B. § 6 Absatz 2 Nr. 1c VOB/B, dass Ausführungsfristen verlängert werden.

Auch kann bei dem virusbedingten Ausfall eines **Nachunternehmers** wohl von höherer Gewalt ausgegangen werden. Dies befreit den Auftragnehmer jedoch nicht davon, sich um einen adäquaten Ersatz zu bemühen und hierfür auch angemessene Mehrkosten in Kauf zu nehmen.

Auch die **Pflichten des Auftraggebers** bleiben im Grundsatz erhalten; hierzu gehören insbesondere **Mitwirkungspflichten** wie z.B. die Zurverfügungstellung des ausführungsfähigen Baugrundstücks, die Beauftragung stichprobenhafter Kontrollen sowie die Mitwirkung bei der (Teil-) Abnahme. Sofern der Auftraggeber diesen Pflichten nicht nachkommen kann, muss im Einzelfall geprüft werden, inwieweit es sich um Umstände aus der durch ihn beherrschbaren Sphäre handelt. Anders verhält es sich bei **finanziellen Engpässen** während der Planung oder Ausführung, da das Liquiditätsrisiko auch in Zeiten einer Pandemie grundsätzlich vom Auftraggeber zu tragen ist.

Fehlende Mitarbeiter, Lieferengpässe oder Bauablaufstörungen können für die Vertragsparteien zu der Frage führen, ob und wie der Vertrag aufgrund der Corona-Krise gekündigt werden kann. Das BGB wie auch die VOB/B enthalten die Möglichkeit einer **außerordentlichen Kündigung**. Eine außerordentliche Kündigung setzt jedoch voraus, dass die Fertigstellung des Werkes unter Abwägung der Gesamtumstände **nicht mehr zumutbar** ist. Aber: Sofern diese Umstände nicht vorliegen, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam und kann als freie Kündigung einen Anspruch auf die volle Vergütung bzw. Schadensersatz auslösen.

Da mit fortgesetzten Auswirkungen des Corona-Virus zu rechnen ist, ist dringend zu empfehlen, für künftige Aufträge passende Absprachen zu treffen. Auch im Übrigen ist derzeit anzuraten, in kritischen Situationen zunächst mit dem jeweiligen Gegenüber zu verhandeln und gemeinsam eine Lösung zu finden. Im Zweifel ist aber in jedem Fall juristischer Rat einzuholen.

.....

**Weitere Hinweise:**

- [Hinweise und Links zum Coronavirus für Unternehmen](#) der IHK Köln | [Corona-Virus: Arbeitsausfall, Arbeitsschutz, Dienstreisen, Förderungen und Reiserecht](#) der IHK München und Oberbayern
- Beitrag von Kapellmann Rechtsanwälte zu den [Auswirkungen der COVID-19 Epidemie auf Bauprojekte](#)
- [Coronavirus: Arbeitsrechtliche Auswirkungen](#) auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales