

## Corona – Was Arbeitgeber wissen müssen (Stand 03.04.20)

Aktuelle Informationen finden Sie auch auf der Website des Bundesverbandes unter <https://www.farbe.de/unsere-themen/corona-infos/>

Die Vorlagen in dieser Übersicht sind lediglich Muster, die Sie in jedem Fall auf Ihren individuellen Betrieb anpassen müssen. In Zweifelsfällen wenden Sie sich an uns oder an den Rechtsanwalt Ihres Vertrauens.

### Inhaltsverzeichnis

S. 1	A. Fragen zum Arbeitsrecht
S. 7	B. Fragen zum Bau(vertrags)recht
S. 11	C. Schadenersatz bei Arbeitsausfall
S. 12	D. Staatliche Hilfen / Unterstützung durch die Malerkasse
S.14	E. Pandemieleitfaden

#### A. Fragen zum Arbeitsrecht

***Wann dürfen sich Arbeitnehmer weigern, „wegen Corona“ zur Arbeit zu kommen, ohne selbst infiziert zu sein?***

Weigern dürfen sie sich dann, wenn in dem Betrieb eine Infektion festgestellt wurde und dadurch konkrete Ansteckungsgefahr besteht. Natürlich muss auch nicht mehr zur Arbeit erschienen werden, wenn die Betriebsschließung behördlich angeordnet wird. Schließlich muss auch dann zu Hause geblieben werden, wenn Kontakt zu einem Infizierten bestand. Hier muss sich der Arbeitnehmer umgehend mit seinem Hausarzt in Verbindung setzen. **Ansonsten ist ein „rein vorsorgliches Nichterscheinen“ nicht zulässig.**

***Wann ist ein Betrieb meldepflichtig?***

Er muss sich an die Gesundheitsämter wenden, wenn er erfährt, dass einer seiner Mitarbeiter oder dessen Angehörige infiziert ist.

***Muss der Arbeitnehmer bestimmte Schutzmaßnahmen, die der AG angeordnet hat, befolgen?***

Ein klares Ja! Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ist der sowieso Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Auch aus dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 106 GewO) zur

Befolgung leitet sich die Pflicht zur Befolgung ab. Wenn ein Betriebsrat besteht, muss dieser den Maßnahmen zugestimmt haben (87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG).

### ***Was muss der Arbeitgeber derzeit tun, um seiner Fürsorgepflicht nachzukommen?***

Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Präventivmaßnahmen und über ihre Verpflichtung, Sie unverzüglich zu informieren, wenn Kontakt zu einer infizierten Person bestand.

Bei Arbeiten, die bei Kunden ausgeführt werden, sollten Sie zuvor durch einen Anruf bei dem Kunden klären, dass es im Haushalt keine Corona-Infizierten oder Quarantäne-Personen gibt.

### ***Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nach Hause schicken, weil die Kunden Aufträge stornieren?***

Ja, das ist grundsätzlich möglich. Allerdings muss die vertraglich vereinbarte Vergütung auch für die Zeit der Freistellung geleistet werden (§ 615 BGB). In den Fällen, wo es geht, kann die Tätigkeit im Home-Office vom Arbeitgeber dann verlangt werden, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Regelung vorsieht.

### ***Was bedeutet Kurzarbeit?***

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit zur Überbrückung von Phasen mit einer schlechten Auslastung. Die Kurzarbeit ist verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgeltes.

Während der Kurzarbeit haben die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Kurzarbeit kann daher ein Mittel für Arbeitgeber sein, Personalkosten einzusparen.

Für den Bezug müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen
2. Der Arbeitsausfall muss auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und unvermeidbar sein. Im Anspruchszeitraum müssen mindestens 10% der Arbeitnehmer/-innen vom Entgeltausfall mit jeweils mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sein. Auszubildende bleiben bei der Berechnung außen vor.
3. Es muss mindestens ein Mitarbeiter in dem Betrieb beschäftigt sein.
4. Persönliche Voraussetzungen in der Person des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin, müssen vorliegen, z.B. darf kein Ausschluss vom Kurzarbeitergeld vorliegen.
5. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt haben.

Das Formular dazu finden sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/ueberuns/formulare-a-z> unter K wie Kurzarbeit.

Weitere Informationen der Bundesagentur für Arbeit finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

**Wichtig:** Während des Zeitraumes, für den das Kurzarbeitergeld angemeldet wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die verkürzte Arbeitszeit in dem gewohnten Umfang zu vergüten. Der Verdienstausfall wird dann durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen. Einen erhöhten Leistungssatz von 67% der Nettoentgeltdifferenz erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind haben oder deren Ehegatte mindestens ein Kind hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben. Alle Übrigen erhalten 60%. **Die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt über den Arbeitgeber, er beantragt die Erstattung bei der Agentur für Arbeit.**

**Kurzarbeit kann nicht einseitig angeordnet werden.** In dem RTV der Maler und Lackierer findet sich keine Grundlage für eine entsprechende einseitige Anordnung. Die Musterverträge des Bundesverbandes enthalten eine solche Grundlage. Bitte prüfen Sie Ihre Arbeitsverträge daraufhin. Sollte eine entsprechende Regelung nicht vertraglich vereinbart sein, müssten Sie dies nachholen. Ein entsprechender Mustervertrag findet sich auf der Webseite des Bundesverbandes unter <https://www.farbe.de/mitgliederportal/nachrichten/lackierer-nachrichten/>

Die Kurzarbeit ist in bestimmten Situationen ein wirkungsvolles Instrument. Jeder Betrieb sollte aber sorgfältig und ggf. nach Rücksprache mit seinem Steuerberater abwägen, ob dies für den jeweiligen Betrieb tatsächlich die beste Lösung ist. In diesem Bereich gibt es derzeit einige Änderungen die teilweise auch schon beschlossen wurden. **Bitte informieren Sie sich vor der Anzeige bei der Agentur für Arbeit dort über die aktuellen Voraussetzungen.**

**Die erforderlichen Formulare zur Anzeige von Kurzarbeit und Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie hier:**

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

### **Muster für die Vereinbarung von Kurzarbeit mit einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**

*Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,*

*aufgrund der aktuellen Corona-Epidemie ist unser Betrieb von erheblichen Auftragseinbrüchen betroffen. Hintergrund ist unser Geschäft mit ..., bei dem sogar noch weitere Einbrüche zu erwarten sind. Eine wirtschaftliche Gefährdung unseres Betriebs und damit einhergehenden Kündigungen wollen wir mit Kurzarbeit vermeiden. Wir beabsichtigen daher, zumindest in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ Kurzarbeit einzuführen. Geplant ist derzeit eine Absenkung der Arbeitszeit auf ... Stunden. Der Umfang der Kurzarbeit kann sich aber auch weiter verändern und bis hin zur Kurzarbeit „null“ reichen, wenn ein Arbeiten nicht mehr möglich sein sollte. Sie erhalten für die Zeit der Kurzarbeit Kurzarbeitergeld. Dieses beträgt ca. 60% (bzw. 67% bei mind. einem unterhaltspflichtigen Kind) bezogen auf das entfallenden Netto-Entgelts. Wir bitten Sie, ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit durch Unterzeichnung dieses Schreibens schriftlich zu erklären.*

Mit freundlichen Grüßen

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber

Ich bin einverstanden (Arbeitnehmer)

## **Muster-Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit**

Betriebsvereinbarung Nr. ....../.....über die Einführung von Kurzarbeit

Zwischen der Firma .....gesetzlich vertreten durch.....und dem Betriebsrat wird nachstehende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit dem Ziel geschlossen, Entlassungen zu vermeiden.

### **§ 1 Einführung, Beginn und Dauer**

I.

In der Zeit vom.....bis..... wird Kurzarbeit im ganzen Betrieb eingeführt.

Oder

Für die Zeit vom.....bis.....wird Kurzarbeit für die Betriebsabteilungen ,, ( bitte genau beschreiben) eingeführt.

Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

II.

Von der Kurzarbeit sind alle Beschäftigten betroffen.

Oder:

Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage 1 namentlich genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt.

Oder:

Von der Kurzarbeit sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Abteilungen.....betroffen.

Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
- geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen

III.

Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von.....Stunden auf .....Stunden gesenkt.

IV.

Im Monat.....wird wegen Kurzarbeit im ganzen Betrieb oder in den Abteilungen .....nicht gearbeitet.

### **§ 2 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

I.

*Verbessert sich die Lage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.*

*II.*

*Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen.*

*III.*

*Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.*

*IV.*

*Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.*

### **§ 3 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des Betriebsrates**

*I.*

*Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.*

*II.*

*Der Betriebsrat wird vom Unternehmen wöchentlich über die aktuellen Entwicklungen informiert.*

### **§ 4 Zahlung des Kurzarbeitergeldes Option**

*Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.*

### **§ 5 Überstunden und Auftragsvergabe**

*I.*

*Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.*

*II.*

*Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben.*

### **§ 6 Urlaub – Arbeitszeitkonten**

*I.*

*Übertragener Resturlaub ist bis zum.....zu nehmen, es sei denn dem stehen konkrete Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegen.*

*II. optional*

*Für die Zeit vom....bis.....wird Betriebsurlaub festgelegt.*

*III*

*Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.*

### **§ 7 Betriebsbedingte Kündigung**

*Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie sich in Kurzarbeit befinden oder nicht – im gesamten Betrieb nicht zulässig.*

### **§ 8 Laufzeit und Kündigung**

*(Hinweis: Wird die Betriebsvereinbarung – wie vorliegend vorgeschlagen - für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, wirkt sie für genau diesen vereinbarten Zeitraum. Dann ist eine Regelung zu Laufzeit und Kündigung überflüssig. Von daher habe ich eine solche Regelung auch nicht in die Musterbetriebsvereinbarung aufgenommen. Man kann alternativ aber )*

(Ort/Datum)

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat

**Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer sich weigert, der Kurzarbeit zuzustimmen?**

Die Weigerung eines AN ändert nichts daran, dass Sie für die restlichen Mitarbeiter, soweit es dafür eine Grundlage gibt, also z.B. eine Zustimmung, Kurzarbeit einführen können. Hinsichtlich des Mitarbeiters, der seine Zustimmung verweigert, kann über eine Änderungskündigung nachgedacht werden. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich an den LIV.

**Können Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?**

Grundsätzlich sind Auszubildende bei der Prüfung der Frage, ob Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, außen vor zu lassen. Die Regelungen über Kurzarbeit sind nur in absoluten Ausnahmefällen auf Auszubildende anwendbar.

**Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden.**

Der Ausbildungsbetrieb ist grundsätzlich dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Dies kann geschehen durch die Umstellung des Lehrplanes, die Versetzung in andere Betriebsabteilungen, eine Rückversetzung in eine Lehrwerkstatt oder die Durchführung besonderer Veranstaltungen für die Auszubildende.:

Nur wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, um die Ausbildung fortzusetzen, kommt Kurzarbeit für Auszubildende überhaupt in Betracht. Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, steht Auszubildenden gem. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zu.

**Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Arbeitnehmer „Corona-Urlaub“ nehmen?**

Nein, Zwangsurlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers geht nicht. Hier kommt es auf die gute Kommunikation im Betrieb an.

**Kann der Arbeitsgeber einseitig „Betriebsurlaub“ festlegen?**

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber Betriebsferien anordnen. Klare gesetzliche Vorgaben gibt es hierfür nicht, nach der Rechtsprechung sollten diese nicht länger sein als 2 Wochen und mindestens ein halbes Jahr im Vorfeld angekündigt sein- zur Bewältigung der Corona-Krise ist ein angeordneter Betriebsurlaub daher eher nicht geeignet. Eventuell lässt sich aber mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung finden.

**Kann ein Arbeitnehmer, dessen Urlaubsreise wegen Corona ausfällt, verlangen, dass er stattdessen wieder arbeitet?**

Urlaub wird vom AN beantragt und dann vom AG gewährt. Ein einmal gewährter Urlaub ist grundsätzlich in Anspruch zu nehmen. Nur nach Rücksprache mit dem AG kann dieser wieder rückgängig gemacht werden. Hier muss der AG natürlich im Blick haben, dass dann nicht alle AN geballt zum Jahresende ihren ausgefallenen Urlaub nachholen. Besprechen Sie diese Fragen mit Ihren Arbeitnehmer/-innen.

### ***Welche Leistungen erhalten infizierte Arbeitnehmer /-innen?***

Ist der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin am Corona-Virus erkrankt und ist zugleich von den Behörden ein Beschäftigungsverbot angeordnet worden, muss der AG zwar keine Entgeltfortzahlung leisten – der AN hat einen Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz. Allerdings ist der AG in den ersten 6 Wochen zur Auszahlung verpflichtet und kann sich dann die Entschädigung beim Gesundheitsamt zurückholen. Diese Regelung gilt auch für nicht infizierte, aber unter Quarantäne stehenden Arbeitnehmer/-innen.

### ***Gibt es Erleichterungen bei der „Krankschreibung“, wenn eine Erkältung vorliegt?***

Ja, als Maßnahme gegen die Ausbreitung des Corona-Virus dürfen Ärzte Patienten mit einer Erkältung jetzt auch befristet nach telefonischer Diagnose bis zu sieben Tage krankschreiben. Die Sondererlaubnis gilt vorerst für vier Wochen.

### ***Schule/ KITA ist geschlossen. Die Eltern wollen bei ihren Kindern bleiben. Wie ist die Rechtslage?***

Hier ist zu unterscheiden:

**Wenn das eigene Kind nicht krank ist**, haben die Eltern keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Dies ergibt sich daraus, dass in dem derzeit geltenden Rahmentarifvertrag § 616 BGB (vorübergehende Arbeitsverhinderung) ersetzt wurde durch konkretere Regelungen für Tage, an denen der Arbeitgeber zahlt, ohne dass der Arbeitnehmer arbeitet (z.B. Tod, Heirat).

Es wird aber dringend dazu geraten, hier einvernehmliche Lösungen mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu finden (über Überstundenabbau, Urlaub oder unbezahlten Urlaub).

**Wenn das eigene Kind krank ist**, besteht unter den bekannten Bedingungen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse und ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Es kommt die Regelung des § 45 SGB V in Betracht (ärztliches Zeugnis, dass Betreuung erforderlich ist, keine andere Person im Haushalt vorhanden, Kind noch nicht 12 Jahre alt).

**Mein Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit kommen, weil er Corona-Schließung der KITA/ Schule auf seine Kinder aufpassen muss – kann er staatliche Unterstützung bekommen, auch wenn die Kinder nicht krank sind?**

Das BMAS gibt bekannt, dass Eltern, die wegen der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können, unter bestimmten Voraussetzungen Ersatz für ihren Verdienstausfall bekommen können. Informationen hierzu finden Sie unter dem folgenden Link:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/entschaedigungsanspruch.html>

***Ich habe ein Ladengeschäft (Verkauf von Farben, Tapeten etc.) Kann ich das Geschäft offen halten, oder muss ich schließen?***

**Am 4.4.2020** tritt für Niedersachsen eine neue Allgemeinverfügung in Kraft. In dieser sind neue Regelungen für Mischbetriebe vorgesehen. Danach soll für Malerbetriebe im Ergebnis folgendes gelten: Ein Maler, der zudem ein Geschäft für Farben und Malerzubehör hat, darf sein Geschäft öffnen. Denn der Schwerpunkt des Betriebes entspricht dem Schwerpunkt des Sortimentes, das ein Baumarkt anbietet. Aber Achtung! Gerade diese Vorschriften wurden und werden im Laufe der Pandemie immer wieder neu angepasst. Bitte erkundigen Sie sich immer zusätzlich bei den zuständigen Stellen vor Ort. Nach derzeit geltenden Regelung müssen Sie auch für Ihr Ladengeschäft sicherstellen, dass Abstandsregelungen und andere Hygienemaßnahmen eingehalten werden.

## **B. Fragen zum Bau(vertrags)recht**

***Wer haftet, wenn ich Aufträge wegen Corona nicht (fristgerecht) ausführen kann? Kunden drohen mit Schadenersatzforderungen?***

In der Regel werden von den Betrieben keine ausdrücklichen „Fix-Termine“ vereinbart. Selbst wenn eine solche Vereinbarung vorliegt (Streichen des Zimmers am 13.4.2020), käme es aus unserer Sicht bei der weiteren Prüfung eines Schadenersatzanspruchs darauf an, ob den Unternehmer bei der Fristüberschreitung ein Verschulden trifft. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn er die Fristüberschreitung zu vertreten hat. Wenn ihm das Arbeiten wegen massiven Ausfalls seiner Arbeitnehmer wegen Corona-Erkrankungen oder Betriebsstillegungen oder Materialmangel wegen durchbrochener Lieferketten nicht möglich ist, liegt kein persönliches Vertretenmüssen vor. Daher kein Anspruch auf Schadenersatz – etwas anderes gilt nur dann, wenn eine Vertragsstrafenvereinbarung getroffen wurde.

Wenn die übliche Formulierung gewählt wurde (voraussichtlich in der 18. KW) liegt bei Fristüberschreitung erst recht kein Vertretenmüssen vor.

Allerdings ist dringend zu empfehlen, den Vertragspartner bei erkennbaren Verzögerungen zu informieren. Ein Muster für eine Behinderungsanzeige könnte wie folgt aussehen:

### **Muster Behinderungsanzeige**



Adresse

Datum

Bauvorhaben .....

Bauvertrag vom .....

**Behinderungsanzeige nach § 6 Abs. 1 VOB/B bzw. § 642 BGB**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir teilen wir Ihnen heute mit, dass folgende Behinderung die ordnungsgemäße Ausführung unsere Leistungen seit \_\_\_2020 verhindert: [Behinderungsgrund einsetzen, nach folgenden Beispielen]

- Verbindlich vereinbarte Baustellentermine wurden von Ihrer Seite abgesagt
- Sämtliche Mitarbeiter des Betriebes wurden durch behördliche Anordnung unter häusliche Quarantäne gestellt (kann vorgelegt werden)
- Die Baustelle liegt in einem Quarantänegebiet und der Zugang ist derzeit verwehrt

Von der Behinderung ist die Ausführung folgender Vertragsleistung betroffen:

---

---

Wir weisen darauf hin, dass sich die Ausführungsfrist durch die angezeigte Behinderung nach § 6 Abs. 2 VOB/B verlängert, bis die Behinderung weggefallen ist.

Nach Wegfall der hindernden Umstände werden die Arbeiten unverzüglich wieder aufgenommen.

Vorsorglich behalten wir uns die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüche nach § 6 Abs. 6 VOB/B bzw. § 642 BGB vor.

Mit freundlichen Grüßen

Bei neuen Verträgen sollten Sie die geänderte Situation berücksichtigen und direkt in den neuen Vertrag Regelungen aufnehmen, die Sie ggf. von der Haftung freistellen. Holen Sie sich hierzu ggf. anwaltlichen Rat. Der LIV Niedersachsen empfiehlt Ihnen gerne einen kompetenten Anwalt.

**Corona und Bauvertragsrecht**

Grundsätzlich ist bei Fragen zu Behinderungen und deren Auswirkungen auf Paragraf 6 VOB/B sowie Paragraf 642 BGB abzustellen. Hiernach kommt es entscheidend auf die Zuordnung der Behinderung in den Risikobereich des Auftraggebers oder Auftragnehmers an. Es gibt zu den Auswirkungen einer Pandemie bislang keine Rechtsprechung. Insoweit bleibt abzuwarten, wie die Gerichte letztlich in den Verfahren entscheiden. Der LIV schätzt die rechtliche Situation derzeit wie folgt ein:

**I. Bestehende Bauverträge**

### *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 Paragraph 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 zum Beispiel 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. Überdies wird in allen Fällen geraten, Krankschreibungen sowie behördliche Anordnungen zu Quarantäne zu Beweis Zwecken zu sichern und zu archivieren.

## II. Neu abzuschließende Bauverträge

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.

### C. Fragen zu Schadenersatzansprüchen

#### Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz:

##### **ACHTUNG:**

Eine **Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)** gibt es nur dann, wenn eine behördliche Anordnung für ein berufliches Tätigkeitsverbot vorliegt.

#### **Wann sind derartige behördliche Anordnungen (durch das zuständige Gesundheitsamt) möglich?**

(gem. §2 Nr. 4, 5, 6, 7 IfSG).

- ➔ Wenn Arbeitnehmer (AN) an dem Corona-Virus erkrankt ist,
- ➔ Wenn AN nur infiziert ist oder selbst noch „nichts hat“, aber mit einer Person im Haushalt lebt, die mit dem Corona-Virus infiziert ist,
- ➔ Wenn der Betrieb des Arbeitgebers durch behördliche Anordnung stillgelegt wurde, weil im Betrieb Kollegen/ der Betriebsinhaber infiziert sind oder Kontakt mit Infizierten hatten.

#### **Wer erhält in diesen Fällen die Entschädigung?**

Anspruch auf die Entschädigung haben die Arbeitnehmer. Um sie zu entlasten, wird diese Entschädigung in den ersten 6 Wochen **vom Arbeitgeber ausgezahlt**. Dieser kann sich dann das Geld auf Antrag bei der zuständigen Behörde erstatten lassen.

#### **Wer ist die zuständige Behörde?**

Wenden Sie sich immer an Ihre örtlichen Gesundheitsämter – diese werden in den Fällen, in denen nicht sie sondern das Ordnungsamt der Region zuständig ist, darauf hinweisen. Anträge auf Entschädigung müssen schriftlich **innerhalb von drei Monaten** nach Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde gestellt werden.

#### **Wie hoch ist diese Entschädigung?**

Hierbei handelt es sich nicht um reine Entgeltfortzahlungsansprüche, sondern um eine Entschädigung, mit der die wirtschaftliche Sicherung des Betroffenen vor materieller Not erfolgen soll: Für sechs Wochen nach Beginn des Verdienstauffalls steht dem AN nach § 56 Abs. 2 und 3 IfSG das Entgelt in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts zu. Sollte das behördliche Tätigkeitsverbot länger als 6 Wochen dauern, muss der AN ab der siebten Woche die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt der zuständigen Behörde beantragen, auch hier ist zunächst das Gesundheitsamt der richtige Ansprechpartner.

**Kann auch ein Selbstständiger, dem wegen Corona ein Tätigkeitsverbot erteilt wurde, einen solchen Antrag stellen?**

Ja, auch ihm steht in diesem Falle eine Entschädigung zu.

**Gibt es auch eine Entschädigung, wenn ich meinen Betrieb freiwillig schließe?**

**Bekomme ich Geld, weil ich meinen Betrieb wegen der allgemeinen Anordnung seit dem 17.3.2020 nicht öffnen darf?**

**Und was ist, wenn u.U. noch eine Ausgehsperrung verhängt wird?**

- ➔ Es gibt in diesen Fällen **keine Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz**, es gibt keine „allgemeine Entschädigung“ für Betriebe in diesen Fällen.
- ➔ Möglich ist das Stellen eines Antrags auf Kurzarbeitergeld, wenn Sie die Voraussetzungen dafür erfüllen. Vgl. dazu die gesonderten Informationen.
- ➔ Wenn diese Schließungen bei Ihnen zu gravierenden Liquiditätsmängeln führen, werden verschiedene Kredit- und Zuschussprogramme des Bundes und vom Land Niedersachsen greifen, siehe hierzu unter D.

## **D. Staatliche Hilfen / Unterstützung durch die Malerkasse**

Die staatlichen Hilfsprogramme sind in den vergangenen Tagen mehrfach auch kurzfristig neu ausgestaltet worden. Es wird im Folgenden daher auf eine detaillierte Vorstellung der einzelnen Programme verzichtet. Bitte informieren Sie sich auf den im Folgenden verlinkten Seiten der jeweiligen Anbieter über die aktuell geltenden Förderprogramme und die Förderbedingungen.

Die NBank <https://www.nbank.de/> informiert über die aktuellen Entwicklungen auch hinsichtlich der Landes- und Bundeszuschüsse über einen Newsletter. Wir empfehlen allen interessierten Betrieben, diesen zu abonnieren. Hier der Link für die Anmeldung: [https://www.nbank.de/ NEWSLETTER/Newsletter-Anmeldung.jsp](https://www.nbank.de/NEWSLETTER/Newsletter-Anmeldung.jsp)

Auch die Malerkasse unterstützt Betriebe, die durch die derzeitige Pandemie in die Krise geraten sind. Informationen dazu finden Sie direkt bei der Malerkasse unter:

<https://www.malerkasse.de/corona-virus.html>

<https://www.malerkasse.de/corona-virus/antrag-auf-stundung-der-beitragszahlung.html>

# Pandemieleitfaden für Maler- und Lackierbetriebe

## Einleitung

Die derzeitige Pandemie, die durch den Coronavirus verursacht wird, stellt die Handwerksbetriebe vor besondere Herausforderungen. Die Entwicklung ist insgesamt sehr dynamisch und Veränderungen ergeben sich teilweise im Stundentakt. Insbesondere im Bereich der staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für die Wirtschaft gibt es bislang viele Ankündigungen, aber nur relativ wenig Konkretes hinsichtlich der Umsetzung. Der Landesverband und der Bundesverband sind bemüht, Sie schnellstmöglich über alle Veränderungen zu informieren. Trotzdem empfiehlt es sich, sich umfassend auch aus anderen Quellen zu informieren. Entsprechende Links finden Sie in dieser Übersicht.

Für die umfassende Information der Betriebe und die Gespräche mit der Politik benötigen wir aber auch die Rückmeldungen der Betriebe, wenn sich spürbare Veränderungen wie Auftragseinbrüche, zunehmende Stornierungen, krankheitsbedingte Ausfälle in den Betrieben oder angeordnete Quarantänemaßnahmen ergeben.

**Bitte informieren Sie den Verband entsprechend über unsere E-Mail Adresse [info@malerverband-nds.de](mailto:info@malerverband-nds.de).**

**Um die Geschäftsstelle handlungsfähig zu halten, stellen Sie bitte nach Möglichkeit sämtliche Anfragen zum Thema Pandemie per Mail an die genannte E-Mail Adresse und teilen Sie dabei auch Ihre Telefonnummer mit. Wir werden sämtliche Anfragen schnellstmöglich abarbeiten.**

## Allgemeine Informationen

Bis zum 03.04.2020 sind in Deutschland 79.696 laborbestätigte COVID-19-Fälle bekannt geworden, das sind 6.174 Fälle mehr als am Vortag. Für Niedersachsen sind 5.081 Fälle bestätigt. Die aktuellen Zahlen finden Sie auf der folgenden Website: [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Fallzahlen.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Fallzahlen.html)

Informationen über das Virus, die Ausbreitung sowie die empfohlenen Hygienemaßnahmen finden Sie ebenfalls auf der Website des Robert Koch Instituts unter [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/nCoV.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)

Generell wird derzeit die Empfehlung gegeben, Kontakte zu anderen Menschen auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Für Betriebe und Unternehmen schlägt das RKI das Folgende vor:

1. Arbeitnehmer in Bereichen, wo dies möglich ist, freistellen
2. Heim-/Telearbeit ermöglichen und fördern

3. nicht notwendige (Dienst-)Reisen absagen, verschieben oder z.B. per Videokonferenz durchführen
4. freiwillige Geschäftsschließungen – Betriebsferien- nehmen.

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Kontaktreduzierung.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktreduzierung.html)

## **Betriebliche Pandemieplanung**

Die derzeitige Situation ist für alle Beteiligten ungewohnt, die wenigsten Betriebe dürften eine feste Routine im Umgang mit Pandemien haben. Als Arbeitgeber haben Sie eine Verantwortung für Ihre Mitarbeiter und Ihre Kunden. Es ist aber auch eine Frage des eigenen wirtschaftlichen Überlebens, sich rechtzeitig Gedanken darüber zu machen, wie Sie Ihren Betrieb in diesen schwierigen Zeiten aufstellen. Eine erste Orientierung bietet die anliegende „Betriebliche Pandemieplanung“ des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe aus dem Jahr 2007. Dieser Pandemieplan ist zwar nicht ausdrücklich auf die aktuelle Pandemie zugeschnitten, bietet aber viele hilfreiche Denkanstöße. Je größer Ihr Unternehmen ist, desto mehr Arbeit werden Sie in die Planungen investieren müssen. Es wird ein dreistufiges Vorgehen vorgeschlagen. Wir haben hier versucht, die vorgeschlagenen Regelungen auf das Notwendige zu reduzieren und an die Maler- und Lackierbetriebe anzupassen.

### **1. Stufe: Mögliche Auswirkungen auf Ihr Unternehmen feststellen**

Es wird empfohlen, zunächst zu prüfen, wie sich die Pandemie konkret auf Ihr Unternehmen auswirkt. Folgende Fragestellungen können hier helfen:

- a. Welche Geschäftsprozesse sind unentbehrlich und welche Auswirkungen hätte der Ausfall auf das Unternehmen?
- b. Bestehen vertragliche Verpflichtungen, die zwingend einzuhalten sind? Prüfen Sie dies gründlich und holen sich hierzu ggf. anwaltliche Unterstützung, bevor Sie Kontakt zu Kunden aufnehmen.
- c. Welche Auswirkungen hat der Ausfall einzelner Teile des Betriebs auf die wirtschaftliche Existenz?
- d. Kann die betriebliche Tätigkeit ggf. ganz pausiert werden und über welchen Zeitraum?

### **2. Stufe: Untersuchung interner Betriebsabläufe**

Untersuchen Sie unternehmensinterne Abläufe und Prozesse und Kooperationen mit Dritten auf ihre Bedeutung für die Aufrechterhaltung des Betriebes.

- a. Bestehen Abhängigkeiten Ihres Betriebes von Dritten (Material, Wasser, Strom, Benzin, Auftraggeber). Die Grundversorgung (Wasser, Strom, etc.) ist nach derzeitigem Kenntnisstand nicht gefährdet.

- b. Wie sind Sie hinsichtlich Ihrer Arbeitnehmer aufgestellt, gibt es Mitarbeiter, die zu einer Risikogruppe gehören oder die besonders zu schützen sind (Alter, Vorerkrankungen, alleine zuständig für die Pflege von Risikogruppen).
- c. Erstellen Sie eine Liste aller Aufträge, die Sie normalerweise abuarbeiten hätten. Versuchen Sie diese in unterschiedliche Risikogruppen aufzuteilen. Fassadenarbeiten, die alleine durch Ihr Unternehmen durchgeführt werden dürften deutlich weniger risikobehaftet sein als eine Großbaustelle in Innenräumen mit verschiedensten Gewerken. Sortieren Sie dann die Aufträge nach ihrer „Wertigkeit“ für Ihren Betrieb und beachten Sie dabei auch die rechtlichen Verpflichtungen. So sollten Sie einen guten Überblick darüber kriegen, was Sie direkt machen müssen und welche Aufträge ggf. auch nach Rücksprache mit den Auftraggebern zurückgestellt werden können. Achten Sie nach Möglichkeit darauf, dass keine neuen, problematischen Aufträge mehr angenommen werden.

### **3. Stufe: Die Überlegungen aus der ersten und zweiten Stufe konkret Umsetzen**

Nach den oben genannten Vorüberlegungen muss jeder Betrieb zunächst für sich entscheiden, ob und in welcher Form der Betrieb aufrechterhalten werden soll. Die Überlegungen aus der 1 und 2 Stufe sollten regelmäßig neu durchgeführt und an die aktuelle Situation angepasst werden.

- a. Umgang mit Kunden und Auftraggebern
  - Suchen Sie den Kontakt zu Ihren Auftraggebern. Versuchen Sie „riskante“ Aufträge zu verschieben und Aufträge, die ein geringeres Ansteckungsrisiko haben, vorzuziehen. In aller Regel werden gerade Privatkunden hierfür Verständnis haben und dies sogar begrüßen. Fixieren Sie Änderungen schriftlich, damit es später keine Streitigkeiten über die Vertragsbedingungen gibt.
  - Informieren Sie über Hygienemaßnahmen ( z.B. Verzicht auf Händeschütteln), damit keine Irritationen beim Kunden entstehen.
  - Fragen Sie vor Beginn der Arbeiten telefonisch bei Kunden nach, ob dort Verdachtsfälle bestehen oder sogar Quarantänemaßnahmen. In diesen Fällen verschieben Sie die Arbeiten, bis eine Ansteckung ausgeschlossen ist.
  - Bitten Sie die Kunden, Sie unverzüglich zu informieren wenn sich später herausstellen sollte, dass Kontakt zu Risikogruppen bestand.
- b. Umgang mit Mitarbeitern
  - Sortieren Sie die Mitarbeiter nach Risikogruppen. Überlegen Sie, wo Sie Mitarbeiter mit höherem Risiko gefahrlos einsetzen können und ob es ggf. nicht sinnvoller ist, diese freizustellen. Anfallige Mitarbeiter erhöhen ggf. auch das Risiko für Ihre eigentlich weniger anfälligen Mitarbeiter, zu erkranken.
  - Informieren Sie Mitarbeiter umfassend und schriftlich über das Coronavirus und alle erforderlichen Hygienemaßnahmen.

c. Organisatorische Maßnahmen

- Prüfen Sie, ob Ihre Bürokräfte nicht ggf. im Homeoffice arbeiten können. Ein Fernzugriff auf den Bürorechner und eine Weiterleitung des Telefons lassen sich heutzutage relativ leicht realisieren, Hilfestellungen hierzu können ggf. über den Verband erfolgen.
- Prüfen Sie, ob Sie feste Teams bilden können. So fällt ggf. nur ein bestimmtes Team aus und es muss nicht gleich der ganze Betrieb stillgelegt werden.
- Ist es organisatorisch darstellbar, dass die Mitarbeiter die Firma gar nicht erst betreten, sondern nur das fertig beladene Fahrzeug abholen und dieses abends wieder auf den Hof stellen. Können Sie dann das Fahrzeug durch einen festen Mitarbeiter beladen und entladen lassen. Ist es organisatorisch möglich, die Werkzeuge und Fahrzeuge nach jedem Einsatz reinigen zu lassen, so dass ggf. eine Infektion weiterer Mitarbeiter ausgeschlossen werden kann. All diese Maßnahmen sorgen dafür, dass im Notfall nicht gleich der ganze Betrieb dicht gemacht werden muss, sondern immer nur einzelne Teile ausfallen.