



Coronavirus – Rechtliche Hinweise zum Umgang mit COVID-19

Inhalt:

- I. Störungen bei der Auftragsabwicklung
- II. Ersatz bei angeordnetem Ruhen des Büros
- III. Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse

Das Coronavirus führt zu zahlreichen rechtlichen Fragen. Mit den nachfolgenden Hinweisen und Erläuterungen soll, soweit möglich, zur Beantwortung beigetragen werden, wobei auf verschiedene Quellen zurückgegriffen wird. Hierzu gehören der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die IHK Region Stuttgart, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V. und die Bundesarchitektenkammer. Zu einigen Fragen können derzeit nur vergleichsweise allgemeine Antworten gegeben werden. Für den Fall neuer Erkenntnisse wird dieser Hinweis fortlaufend aktualisiert.

I. Störungen bei der Auftragsabwicklung

Auf die Frage, wer für Ausfälle aufkommt, die unter Berufung auf das Coronavirus entstehen, gibt es leider keine pauschale Antwort, die immer stimmt. Denn vermeintlich ähnliche Einzelfälle sind in wichtigen Details unterschiedlich gelagert. Wer beispielsweise einfach Termine innerhalb Deutschlands mit der Begründung absagt, wegen des Coronavirus seien Reisen unmöglich, kann sich aktuell in der Regel nicht auf „höhere Gewalt“ berufen.

Anders kann der Fall liegen, wenn ein Betrieb vom örtlichen Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wird oder eine Veranstaltung aufgrund einer behördlichen Anordnung abgesagt wird.

Meistens empfiehlt sich bei aktuellen Problemen oder Stornierungen, mit Geschäftspartnern über einen fairen Ausgleich für beide Seiten zu sprechen und sich im Zweifel von Rechtsanwälten beraten zu lassen.

Auch auf die Frage, in welcher Form eine vertragliche „Höhere Gewalt“-Klausel im Zuge der Corona-Krise greift, gibt es die klassische Juristen-Antwort: „Es kommt darauf an.“

Eine international einheitliche Definition des Begriffs der Höheren Gewalt gibt es nicht. Gemeinhin wird damit ein „von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes und auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis“ verstanden. Die Rechtsordnungen der kontinentaleuropäischen Länder und der angelsächsisch geprägten Länder haben dabei ein ähnliches Verständnis des Begriffs. Typischerweise als Höhere Gewalt gelten dabei Ereignisse wie Naturkatastrophen (Wirbelstürme, Erdbeben oder Überschwemmungen), Epidemien, Kriege und politische Unruhen. Ein starkes Indiz für das Vorliegen Höherer Gewalt sind dabei behördliche Maßnahmen und Warnungen.

Bei Vertragsstörungen in Verbindung mit dem Coronavirus kann man derzeit davon ausgehen, dass hier in vielen Fällen Höhere Gewalt vorliegt. Zum einen gibt es eine Vielzahl von behördlichen Maßnahmen (Ausgangssperren in China, eine amtliche Reisewarnung der Bundesregierung, Einstufung der WHO als gesundheitliche Notlage mit internationaler Tragweite). Zum anderen wurde historisch auch im Zusammenhang mit der SARS-Epidemie 2003 oft Höhere Gewalt bejaht.

Höhere Gewalt führt nicht automatisch zu Schadenersatzansprüchen, Aufwendungsersatz oder der Möglichkeit, den Vertrag einseitig mit der Berufung auf Höhere Gewalt zu beenden. Liegt ein Fall Höherer Gewalt vor, so werden in der Regel als Rechtsfolge die Parteien von ihren Hauptleistungspflichten befreit und jede Seite wird verpflichtet, etwaige schädliche Wirkungen des Ereignisses jeweils selbst zu tragen. Zudem sind folgende Rechtsfolgen denkbar:

- Der Vertrag wird im Falle Höherer Gewalt automatisch aufgelöst.
- Vertragspflichten werden erst einmal ausgesetzt und nach dem Ende des außerordentlichen Ereignisses wieder eingesetzt.
- Es gibt eine bestimmte Zeitspanne, innerhalb derer die Vertragspflichten ausgesetzt werden und wenn das Ereignis über eine bestimmte Zeitspanne hinaus läuft,

hat jede Partei ein Kündigungsrecht oder der Vertrag wird aufgelöst.

Sowohl die rechtliche Einstufung als *Höhere Gewalt* als auch die möglichen Rechtsfolgen sind sehr vom Einzelfall abhängig und damit mit einiger Rechtsunsicherheit verbunden. Letztlich kann nur eine gerichtliche Entscheidung oder ein bereits gerichtlich entschiedener vergleichbarer Fall Klarheit bringen. Als Praxistipp empfehlen wir Ihnen deshalb, die Sache einvernehmlich mit Ihrem Geschäftspartner zu klären und dabei die rechtlichen Hinweise zu *Höherer Gewalt* als Argumentationsgrundlage zu verwenden.

(Quelle Deutscher Industrie- und Handelskammertag, IHK Region Stuttgart)

II. Ersatz bei angeordnetem Ruhen des Büros

Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während einer angeordneten Quarantäne ruht, können nach § 56 Abs. 4 S. 2 Infektionsschutzgesetz neben einer Entschädigung in Geld für ihren Verdienstausfall bei der zuständigen Behörde einen „Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“ beantragen.

(Quelle Deutscher Industrie- und Handelskammertag)

III. Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse

1. Pflicht zur Arbeitsleistung

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

2. Homeoffice

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Grundsätzlich besteht weitgehend Einigkeit dahingehend, dass umgekehrt ein Arbeitnehmer nicht einseitig in sein Home Office „abgeordnet“ werden kann. Die aktuelle Situation könnte allerdings anders zu bewerten sein. Es entspricht hier gerade billigem Ermessen des Arbeitgebers, wenn er sein Direktionsrecht zum Schutz des Betroffenen und aller anderen Arbeitnehmer dahingehend ausübt, diese bis auf weiteres zur Arbeit im Home Office zu verpflichten.

(Quelle: Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.)

3. Vorübergehende Betriebsschließung

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind. Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kommt Kurzarbeit in Frage, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

- Ebenfalls ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 – 2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen. Unter einer „Notlage“ versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.

- Eine Anordnung von Zwangsurlaub dürfte vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung nicht möglich sein. Das Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Dem Betriebsrisiko unterfallen insbesondere Auftragsmangel bzw. Betriebsablaufstörungen – sei es durch selbst herbeigeführte oder von außen einwirkende Umstände. Liegt ein Fall des Betriebsrisikos vor, kann der Arbeitgeber den Urlaub nicht einseitig festlegen.

(Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

4. Arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind.

Der Arbeitgeber kommt seiner gesundheitlichen Fürsorgepflicht unter anderem durch die Aufstellung und Durchführung von „Pandemieplänen“ nach. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesund-

heit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Um z. B. Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen eines sachlichen Grundes berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen.

(Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

5. Erkrankung des Arbeitnehmers

Ist der Arbeitnehmer infolge der Krankheit arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein Verschulden wird von der Rechtsprechung angenommen, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweisen verstößt. Wie auch im aktuellen Fall des Coronavirus kommt ein solches „Verschulden gegen sich selbst“ u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu seinen Lasten. Insoweit ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

(Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

6. Quarantäne

Gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) erhält derjenige, der auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 gilt und deshalb einem Verbot im Hinblick auf die Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt, woraufhin er einen Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld.

Das gleiche gilt für Personen, denen gegenüber eine Quarantäne im Sinne des § 30 IfSG angeordnet und die in einer geeigneten Einrichtung abgesondert werden.

Die Entschädigung bemisst sich gemäß § 56 Abs. 2 S. 1 IfSG nach dem Verdienstausschlag. Als dieser gilt nach Absatz 3 Satz 1 das Netto-Arbeitsentgelt. Es wird für die ersten sechs Wochen gewährt. Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Betroffenen vom Beginn der siebten Woche an eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

(Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

7. KiTa./Schulschließungen

Wird die KiTa/Schule betreuungspflichtiger Kinder geschlossen, sind Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Gerade bei kleinen Kindern ist das jedoch nicht immer ohne weiteres möglich. Es ist deshalb zu raten, in solchen Fällen das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen und sich z.B. darauf zu einigen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit von Zuhause aus arbeitet.

Daneben kommt gegebenenfalls eine Anwendung des § 616 BGB in Betracht – soweit die Anwendbarkeit dieser Regelung nicht von vorneherein im Arbeitsvertrag abbedungen ist. Danach verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Vergütung nicht dadurch, dass sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert sind.

Es ist jedoch streitig, ob es sich bei der Schließung einer Kita oder Schule, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern, tatsächlich um ein persönliches Leistungshindernis handelt, da es im Grunde jeden treffen kann. Insbesondere wenn die Schließung oder deren Verlängerung mit Vorlauf angekündigt wird, ist § 616 BGB (ähnlich wie bei einem angekündigten Streik in der Kita) nicht einschlägig.

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln. Arbeitnehmer haben dann das Recht, eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil.

(Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund)

Dieser Text basiert grundsätzlich auf einem Text der Bundesarchitektenkammer/Stand 12.03.2020

Viele Akteurinnen und Akteure – ein Vertrag?

Darüber, was innovative sog. Mehrparteienverträge sind und welche Herausforderungen und Chancen sie mit sich bringen, haben die Kammern einen Fachaustausch begonnen. Ein Bericht zur Veranstaltung „Mehrparteienverträge aus Sicht der Architekt(inn)en und Ingenieur(inn)en“.

Ein Vertrag ist das Ergebnis von zwei sich deckenden Willenserklärungen. Das weiß man auch ohne Jura-Studium. So, wie ein Mietvertrag etwa Mieter und Vermieter bindet und ein Kaufvertrag Käufer und Verkäufer, so leiten sich aus einem Ingenieur- oder Architektenvertrag unmittelbar nur Rechte und Pflichten für Ingenieur/in, Architekt/-in und Auftraggeber/-in ab, und Bauverträge sind nur für Bauunternehmen und Bauherr(inn)en verpflichtend. Auf dem Bau führt das mitunter zu komplizierten Fragen von Zuständigkeit, Haftung, Vertretung und Verantwortung, weil zum Beispiel der Bauherr entgegen dem Rat seiner Ingenieurin/Architektin ein als unzuverlässig bekanntes Bauunternehmen beauftragt, mit dem Ingenieurin/Architektin dann in einem „Haftungs-Boot“ sitzt. Auch zwischen verschiedenen Planer(inne)n kann es haken. Nicht selten münden diese Schwierigkeiten in handfeste und langwierige gerichtliche Streitigkeiten. Auch um das zu verhindern, wird in letzter Zeit auch in Deutschland verstärkt über alternative, innovative Vertragsmodelle, konkret: den Abschluss von Mehrparteienverträgen nachgedacht. Vereinzelt kommen sie auch schon zur Anwendung (zum Beispiel bei Hamburg Port Authority). Gerade für größere öffentliche Infrastruktur- und Wohnungsbauprojekte sollen sie erprobt werden. Die Idee ist es, ALLE Akteurinnen und Akteure unter ein Dach zu bekommen, indem alle gemeinsam EINEN Vertrag schließen. Das erfordert ein Umdenken, eine Abkehr von vertrauten Vertragstheorien und einen erhöhten Aufwand zum Beginn eines Projekts, weil alle an einen Tisch kommen und sich einigen müssen.

Zudem wird damit auch das Rollenverständnis zwischen den Beteiligten, also insbesondere die Trennung von Ausführung und Planung, herausgefordert. Es stellt sich die Frage, inwiefern ein Ingenieur/Architekt noch frei(schaffend) agieren kann, wenn er in einem Mehrparteienvertrag mit anderen verbunden ist. Wird hier eine Tendenz in Richtung Totalunternehmertum begründet? Was bedeutet das für Berufsstand und -bild? Welche Vor- und Nachteile gibt es? Bietet das geltende Vertrags- und Gesellschaftsrecht die nötigen Grundlagen für die innovativen Vertragsmodelle oder bedarf es der Novellierung? Geht die Entwicklung Hand in Hand mit Digitalisierungsstrategien; Stichwort: BIM? Welche

Erfahrungen gibt es schon damit – auch in anderen Ländern? Das alles und noch viel mehr – auch im Hinblick auf das Vergaberecht – gilt es jetzt zu bedenken und mitzugestalten. Deswegen haben die Hamburgische Architektenkammer (HAK) und die Hamburgische Ingenieurkammer-Bau (HIK) zu dem Thema Mehrparteienverträge aus Sicht von Architekt(inn)en und Ingenieur(inn)en im Februar einen Fachaustausch organisiert. Mit dabei waren Mitglieder der Vorstände und Prof. Stefan Leupertz, Schiedsrichter, Schlichter, Adjudikator, Richter am Bundesgerichtshof a. D. und Vorsitzender des Deutschen Baugerichtstages. Die Anwesenden haben sich nach einer Einführung in das Thema durch Herrn Leupertz intensiv ausgetauscht und diskutiert. Generell positiv wurde bewertet, dass traditionell bilateral ausgestaltete und daher stärker Partikularinteressen regelnde Einzelverträge einem gemeinsamen Vertrag weichen würden, der über Anreizsysteme und teilweise auch ein Einstimmigkeitserfordernis bei Entscheidungen eine kooperative Zusammenarbeit aller Beteiligten befördern soll. So sollen Widersprüche verhindert, Schnittstellen geregelt und mithin Konflikte minimiert werden. Kritischer wurde beäugt, ob das vergaberechtlich geht, und vor allem, was das für den klein- und mittelständisch geprägten Berufsstand und sein Selbstverständnis bedeutet.

Das Thema sollte auch auf dem 8. Deutschen Baugerichtstag am 15./16. Mai 2020 in Hamm (Westf.) weiter behandelt werden. Dort beschäftigt sich grundsätzlich der Arbeitskreis XI mit innovativen Vertragsmodellen. Seine diesjährige Überschrift lautete „Mehrparteienverträge für komplexe Bauprojekte: Bedarf, Lösungsansätze und rechtliche Überlegungen“. Weitere Informationen zum Baugerichtstag, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Empfehlungen an den Gesetzgeber zu formulieren, finden Sie hier: www.baugerichtstag.de. Neben Jurist(inn)en, Vertreter(inn)en aus Behörden, Wirtschaft und der Versicherungsbranche gehören auch viele Planer/-innen zum regelmäßigen Teilnehmerkreis dieser Tagung. Zudem nimmt die Bundesarchitektenkammer das Thema auf, und auch die Hamburgischen Kammern werden die Entwicklungen auf dem Gebiet weiterhin offen und kritisch begleiten.

Leider ist der diesjährige Baugerichtstag wegen der Corona-Krise zum o.a. Termin abgesagt worden. Ob und wann er durchgeführt wird, ist noch nicht bekannt.

Sinah Marx

Konvent der Baukultur 2020

Konvent der Baukultur 2016.



Foto: Till Budde für Bundesstiftung Baukultur

Die Bundesstiftung Baukultur veranstaltet am 23. und 24. Juni den Konvent der Baukultur auf dem Areal Schiffbauergasse in Potsdam. Die Versammlung der Mitglieder des Konvents steht allen Interessierten offen und bietet die Möglichkeit, sich mit Baukulturschaffenden aus ganz Deutschland auszutauschen.

Bereits am 22. Juni findet eine Fachexkursion zu ausgewählten Zielen in Brandenburg statt. Die ganztägige Busrundfahrt zeigt einen Querschnitt durch die Prozesse und die baulichen Entwicklungen. Am 23. Juni beginnt die Veranstaltung mit einem „Basislager der Baukultur“: die fünf offenen Foren finden zeitlich parallel statt und thematisieren aktuelle Herausforderungen der Baukultur. Jedes Forum behandelt ein konkretes Thema, fachlich fokussiert und in Anklang an die Themen des diesjährigen Konvents. Im Sinne einer Expedition kann so an verschiedenen Orten auf dem Areal fachübergreifend diskutiert und gearbeitet werden. Von der Bundesstiftung in Kooperation mit zahlreichen Partnern entwickelt, bietet das Basislager Gelegenheit zur Wissensvermittlung und Bündelung gemeinsamer Ressourcen für die Baukultur.

Am 24. Juni, dem Tag des Konvents, präsentiert die Bundesstiftung den neuen Baukulturbericht 2020/21 „Öffentliche Räume“, die Mitglieder des Konvents wählen Vertreter aus ihren Reihen in den Stiftungsrat und Beirat der Bundesstiftung Baukultur. 2020 werden die Mitglieder des Konvents neu berufen und kommen erstmals hier zusammen. Die bis zu 350 Persönlichkeiten zeichnen sich durch ihr außerordentliches Engagement für die Baukultur aus. Neben Trägern und Stiftern bundesweit bedeutsamer Preise gehören dazu Bauherren, Planer aller Disziplinen, Hersteller, Bauausführende und Personen, die Baukultur vermitteln und konstruktiv begleiten. Auch der Präsident der Hamburgischen Ingenieurkammer-Bau, Dipl.-Ing. Peter Bahnsen, wurde in den Konvent berufen. Die Mitglieder des Konvents tragen die Themen der Baukultur in die Gesellschaft und sind daher von zentraler Bedeutung im Netzwerk der Bundesstiftung. Ein Abendempfang in der Schinkelhalle sowie ein kulturelles Programm runden diese bundesweit zentrale Veranstaltung für die Baukultur ab.

Weitere Informationen und Anmeldung:
www.bundesstiftung-baukultur.de/veranstaltungen/konvent2020

Deutscher Ingenieurbaupreis 2020 ausgelobt

Die Auslobung zum Deutschen Ingenieurbaupreis 2020 läuft. Noch bis zum 28. April 2020 können sich Ingenieurinnen und Ingenieure bewerben. Mit den Prämierungen des Deutschen Ingenieurbaupreises würdigen die Auslober herausragende Ingenieurleistungen, die Baukultur, Klimaschutz und Nachhaltigkeit vereinen und optimale ingenieurtechnische Lösungen zur Gestaltung der gebauten Umwelt bieten. Der Hauptpreis sowie die Auszeichnungen und Anerkennungen werden für die Bauingenieurleistungen vergeben.



Bundesrepublik Deutschland im Ausland zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 18. Februar 2020 fertiggestellt worden sein.

Die Entscheidung der Jury ist für August 2020 vorgesehen. Ausgezeichnet werden die Ingenieurinnen und Ingenieure mit einem Geldpreis und einer Urkunde. Das Engagement der Bauherren wird mit einer Urkunde gewürdigt. Die Verleihung des Deutschen Ingenieurbaupreises findet Ende November 2020 in Berlin statt.

Zugelassen zur Teilnahme am Deutschen Ingenieurbaupreis 2020 sind Arbeiten auf dem Gebiet des Hochbaus sowie des konstruktiven Ingenieurbaus, Verkehrsanlagen und tief-bautechnische Anlagen, Ingenieurleistungen im Vermessungswesen, GIS-Technologien, Technologien zur Gewinnung neuer Bauprodukte, Gewinnungs- und Recyclinganlagen, Gebäudetechnik sowie Systeme und Anwendungsfälle für die Ertüchtigung von Bauwerken oder die Erhöhung der Energieeffizienz technischer Anlagen. Für alle eingereichten Ingenieurleistungen muss die Anwendung an einem konkreten realisierten Bauprojekt nachgewiesen werden. Dieses soll in Deutschland oder im Namen oder aus Zuwendungsmitteln der

Der Deutsche Ingenieurbaupreis wird in diesem Jahr zum dritten Mal als Staatspreis in gemeinsamer Trägerschaft vom Bundesinnenministerium und der Bundesingenieurkammer ausgelobt. Der mit Preisgeldern von insgesamt 60.000 Euro ausgestattete Preis wurde 2016 erstmalig ausgelobt. Auslobung und Betreuung des Deutschen Ingenieurbaupreises werden vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) durchgeführt.

Weitere Details der Auslobung sowie die zur Teilnahme erforderlichen Unterlagen stehen online unter www.DIngBP.de zum Download bereit.

Preisverleihung Deutscher Brückenbaupreis und Brückenbausymposium 2020 verschoben

Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus COVID-19 wurde die Verleihung des Deutschen Brückenbaupreises 2020 sowie das 30. Dresdner Brückenbausymposium auf einen Termin in der zweiten Jahreshälfte 2020 verschoben. Über das neue Datum werden wir zeitnah informieren.

Fachkonferenz „Effiziente Gebäude 2020“

Auf der „Effiziente Gebäude 2020“ werden Experten mit praktischen Beispielen die Möglichkeiten für energieeffizientes Bauen aufzeigen. Die „Effiziente Gebäude 2020“ versteht sich als Vermittler für die Vereinbarkeit ansprechender Architektur, lebenswerter Städte und notwendiger Maßnahmen für den Klimaschutz im Bauen. Mit dem damit verbundenen integralen Planungsansatz richtet sich die Konferenz an alle Planer, Investoren, Bauträger, an die Wohnungswirtschaft, an die Politik und Verwaltung, an Lehre, Forschung, Industrie und Handwerk.

Auch 2020 bieten die ReferentInnen wieder Einblicke in ihren Arbeitsalltag, informieren über innovative neue Entwicklungen in der technischen Gebäudeausrüstung, präsentieren effiziente Gebäude und zeigen Lösungsansätze, um Gebäude und Quartiere nicht nur energieeffizienter zu entwickeln, sondern auch fossilarm zu versorgen. Dabei spielen Aspekte der Grauen Energie, nachhaltige Mobilität und die Digitalisierung unserer Gesellschaft eine wachsende Rolle.

Im Plenum werden die aktuellen Fragestellungen aus Politik und Wirtschaft aufgegriffen. Es stellt mit drei bis vier ReferentInnen den übergeordneten Themenblock für alle Teilnehmer dar. In drei parallelen Nachmittagsforen werden die zum Aufruf eingereichten und vom Veranstalter ausgewählten Fachbeiträge vorgestellt. Die Themenfelder lauten:

- Zero CO₂
- Klimaschutz und Stadtentwicklung
- Mut zum Detail – Planen und Bauen mit Qualität
- Gebäudetechnik: einfach (und) effizient
- Kostengünstiges Bauen mit hoher Energieeffizienz
- Effiziente Gebäude zum Anfassen

Termin:

Mittwoch, 25. November 2020, 9.00 bis 17.00 Uhr

Ort:

Katholische Akademie Hamburg, Herrengraben 4, 20459 Hamburg

Kosten:

– Early Bird Ticket

Kosten pro Person: € 109,- inkl. Mwst.

Anmeldung & Zahlungseingang bis 15. Juli 2020

– Standard Ticket

Kosten pro Person: € 129,- inkl. Mwst.

Anmeldung & Zahlungseingang 16. Juli-23. Oktober 2020

– Late Bird Ticket

Kosten pro Person: € 149,- inkl. Mwst.

Anmeldung & Zahlungseingang ab 24. Oktober 2020

– Studierende

Kosten pro Person: € 75,- inkl. Mwst.

Bitte bringen Sie einen Nachweis für einen ermäßigten Eintritt zur Veranstaltung mit.

Veranstalter:

Zebau GmbH

Programm und Anmeldung:

www.zebau.de/fortbildung/effiziente-gebäude-2020

Impressum: Deutsches Ingenieurblatt
Regionalausgabe Hamburg
Herausgeber: Hamburgische Ingenieurkammer-Bau
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Grindelhof 40, 20146 Hamburg
Telefon: 040 4134546-0 · Fax: 040 4134546-1

E-Mail: kontakt@hikb.de
Internet: www.hikb.de
Redaktion: Dr. Holger Matuschak, Claas Gefroi,
Wiebke Sievers
Redaktionsschluss: 11.03.2020

Fortbildung im ersten Halbjahr 2020

Aufgrund der Corona-Krise entfallen alle Fortbildungsveranstaltungen der Hamburgischen Ingenieurkammer-Bau zunächst bis zum 30. April.

Vorbehaltlich der weiteren Entwicklung können wir Ihnen bei Redaktionsschluss noch Plätze für folgende Seminare im Juni 2020 anbieten:

HIK201.15

Pfahlgründungen wirtschaftlich und sicher planen

Für die Bemessung von Pfahlgründungen sind viele Punkte bei der Planung zu berücksichtigen, um eine wirtschaftliche und sichere aber auch ausführbare Lösung zu erhalten. Hierbei sind Einwirkungen und Anforderungen aus dem aufgehenden Tragwerk und dem Baugrund sowie die Möglichkeiten der einzelnen Pfahlsysteme zu berücksichtigen.

Im Seminar werden der aktuelle Stand der Normung und der EA-Pfähle, die erforderlichen Grundlagen für die Planung einer Pfahlgründung, die Bemessung vertikal und horizontal belasteter Pfähle und die Stärken und Schwächen unterschiedlicher Pfahlsysteme vorgestellt.

Inhalte:

- Aktueller Stand der Regelwerke und Empfehlungen
- Erforderliche Grundlagen für die Planung von Pfahlgründungen
- Anwendungsgebiete der unterschiedlichen Pfahlsysteme
- Ermittlung vertikaler und horizontaler Belastungen aus dem Baugrund anhand von Beispielen
- Nachweise der äußeren Tragfähigkeit für vertikale und horizontale Belastungen anhand von Beispielen

Referent: Dipl.-Ing. Thomas Garbers

Termin: Montag, 08. Juni 2020, 13.00 bis 17.00 Uhr

Gebühr: Mitglieder 100,00 €, Gäste: 150,00 €, Ermäßigt 50,00 €

HIK201.16

Schallschutz – Luft- und Körperschalldämmung in den überarbeiteten Regelwerken

Die für den Schallschutz wesentliche Norm DIN 4109 „Schallschutz im Hochbau“ ist im Jahr 2016 und 2018 neu erschienen. Wir verschaffen uns einen Überblick über die Anforderungen bezüglich des Mindestschall-

schutzes aber auch für einen erhöhten Schallschutz in verschiedenen Arten von Gebäuden: Wohnen, Büro, Hotel...

Für die Anforderungen in Bürogebäuden ist die Richtlinie VDI 2569 „Schallschutz und akustische Gestaltung in Büros“ im Oktober 2019 neu erschienen. Die Anforderungen bezüglich Bau- und Raumakustik gilt es zu sichten.

Das Rechenverfahren in DIN 4109 ist in weiten Teilen nicht mehr ein Tabellenverfahren sondern wurde physikalischer. Die Eingangswerte stammen aus den Bauteilkatalogen, die umfangreicher sind als das bisherige Beiblatt 1 zu DIN 4109. Hier gilt es die richtigen Eingangswerte zu wählen, um den Nachweis führen zu können. Anhand von Beispielen für den Ausbau in Bürogebäuden, einschließlich dem Blick auf die Lüftungstechnik, nähern wir uns dem Thema.

Nicht alle schalltechnische Fragen, die beim Bauen auftreten können, können über das neue Rechenverfahren und die Bauteilkataloge gelöst werden. Dazu zählen im Wesentlichen die Maßnahmen für Sanitärinstallationen, Lüftungstechnik und Aufzugsanlagen. Zu Letzterem wurde im August 2019 die bisherige Richtlinie VDI 2566 durch DIN 8989 „Schallschutz in Gebäuden – Aufzüge“ abgelöst.

Die Veranstaltung gliedert sich somit in folgende Themen:

- Anforderungen nach DIN 4109:2016/2018 und weitere für Wohnen, Büro, Hotel
- Anforderungen im Büroausbau nach VDI 2569:2019-10 an die Bau- und Raumakustik
- Anforderungen an Aufzugsanlagen nach DIN 8989:2019-08 (bisher VDI 2566)
- Anforderungen und Maßnahmen bei gebäudetechnischen Anlagen: Sanitär, Lüftung nach DIN 4109 und VDI 2081 „Raumlufttechnik – Geräuscherzeugung und Lärminderung“

Referent: Dipl.-Ing. (FH) Klaus Focke, Beratender Ingenieur VBI, TAUBERT und RUHE GmbH

Termin: Donnerstag, 11. Juni 2020, 16.00 – 20.00 Uhr

Gebühr: Mitglieder 120,00 €, Gäste: 170,00 €, Ermäßigt 65,00 €

Weitere Informationen finden Sie in unserem Programmheft oder auf der Webseite <http://www.hikb.de/service/fortbildung>