



ZIVILRECHT SPEZIALAUSGABE «PANDEMIE» | März 2020

Rechtliche Auswirkungen des Coronavirus auf die Geschäftswelt

Das Coronavirus (COVID-19) hat die Welt fest in seinem Griff und zwingt uns alle, unseren gewohnten Alltag neu zu organisieren. Der Bundesrat hat angesichts der nunmehr ausserordentlichen Lage mit Wirkung ab dem 17. März 2020 verschärfte Massnahmen zur Verminderung des Übertragungsrisikos und zur Bekämpfung des Coronavirus angeordnet. Die weltweit ausgerufene Pandemie und die dagegen ergriffenen Massnahmen stellen unsere ganze Gesellschaft und das gesamte Wirtschaftsleben vor enorme Herausforderungen.

Mit der vorliegenden Spezialausgabe unseres LEXpress wollen wir Sie darüber informieren, wie sich die aktuelle Situation auf verschiedene Vertragsverhältnisse unseres geschäftlichen Alltags auswirkt.

Sollten Sie weitere Fragen haben, können Sie uns selbstverständlich weiterhin jederzeit kontaktieren. Unser Team steht Ihnen auch unter den aktuell erschwerten Bedingungen gerne zur Verfügung.



A Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

1. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers / Grundsatz

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn». Von diesem Grundsatz gibt es aber insbesondere zum Schutz des Arbeitnehmers Ausnahmen. Entscheidend ist jeweils die Frage, ob das Ereignis, welches die Arbeitsverhinderung ausgelöst hat, in die Risikosphäre der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers fällt. Fällt das Ereignis in die Risikosphäre der Arbeitgeberin, so trägt sie die Lohnzahlungspflicht. Ist die unverschuldete Arbeitsverhinderung in der Person des Arbeitnehmers begründet, so wird das Risiko jedoch auf die Arbeitgeberin abgewälzt. Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten etc. ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm die Arbeitgeberin grundsätzlich den Lohn für die Dauer der Verhinderung zu bezahlen (Art. 324a Abs. 1 OR).

Im Folgenden werden die aktuell auftretenden Fallkonstellationen einer rechtlichen Beurteilung unterzogen.

1.1 Der Arbeitnehmer ist am Coronavirus erkrankt.

Ist der Arbeitnehmer bereits mit dem Coronavirus infiziert und weist Symptome auf, so hat er unbedingt von der Arbeit fernzubleiben. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer, wie dies bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Fall ist, Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern sein Arbeitsverhältnis schon mehr als drei Monate gedauert hat oder von Anfang an für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Die Dauer der Lohnfortzahlung ist beschränkt. Sind durch Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat die Arbeitgeberin im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten. Was unter «angemessene längere Zeit» verstanden wird, wird in den sog. Basler, Zürcher oder Berner Skalen bestimmt.

Haben Arbeitgeberin und Arbeitnehmer schriftlich eine von der geschilderten gesetzlichen Regelung abweichende Lösung vereinbart, z. B. eine Versicherung des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls über eine Krankentaggeldversicherung, so ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht entbunden, sofern die vereinbarte Versicherungslösung für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Krankentaggeldversicherung dem Arbeitnehmer während 730 Tagen mindestens 80 % des Lohnes fortzahlt und der Arbeitnehmer höchstens die Hälfte der anfallenden Versicherungsprämien bezahlen musste.

1.2 Der Arbeitnehmer erscheint zum Schutz vor einer Ansteckung nicht am Arbeitsplatz.

Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, da er Angst hat, sich mit dem Virus anzustecken, ohne dass er hierfür besondere Gründe hat, so liegt grundsätzlich ein Fall von unbegründeter Arbeitsverweigerung vor und der Lohnanspruch des Arbeitnehmers ist nicht gegeben (Art. 324 Abs. 1 OR). Bei längerem unbegründetem Fernbleiben muss der Arbeitnehmer zudem mit schwerwiegenden Konsequenzen bis hin zu einer fristlosen Kündigung rechnen.

«Besondere Gründe» können in behördlichen Anordnungen liegen. In den neuen Bestimmungen der Verordnung 2 über die Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 2) des Bundesrates, in Kraft seit dem 17. März 2020, 0.00 Uhr, wurde in Art. 10c festgehalten, dass besonders gefährdete Arbeitnehmer ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind hierbei aufgerufen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und personellen Kompetenzen flexible Lösungen zu suchen. Ist dies nicht möglich, so müssen die Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin unter Lohnfortzahlung zu 100 % für die gesamte Zeit beurlaubt werden.

Als besonders gefährdet gelten gemäss Artikel 10b dieser Verordnung Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs.

Ein weiterer «besonderer Grund» besteht, wenn die Arbeitgeberin die erforderlichen Schutzmassnahmen gemäss den Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und sozialer Distanz nicht ergreift. So müssen Hygienemassnahmen, wie regelmässiges Händewaschen, für alle Arbeitnehmer möglich sein. Falls im Betrieb möglich, sollen Mitarbeitende gegenseitig Abstand halten können, beispielsweise durch räumliche Anpassungen, Homeoffice, Office-Splitting (ein Teil der Mitarbeitenden arbeitet im Büro, der andere Teil an einem anderen Ort, zum Beispiel im Home-Office), etc. Wo irgendwie möglich, soll Home-Office erlaubt und ermöglicht werden.

Werden die von der Gesundheitsbehörde empfohlenen Hygiene- und Distanzvorschriften nicht ergriffen, so hat der Arbeitnehmer das Recht, die Arbeit zu verweigern, da die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt. In diesem Fall kommt die Arbeitgeberin mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug und bleibt zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet (Art. 324 Abs. 1 OR).

1.3 Der Arbeitnehmer kann aufgrund von Reisebeschränkungen nicht am Arbeitsplatz erscheinen.

Ist der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder eingestellt worden, so dass es dem Arbeitnehmer verunmöglicht wird, seinen Arbeitsplatz (pünktlich) zu erreichen, so besteht grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin, da dieses Ereignis nicht in ihrer Risikosphäre liegt. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der aktuellen Reisebeschränkungen oder Reisesperren nicht oder nicht rechtzeitig aus den Ferien an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Anders ist die Situation, wenn es sich um eine von der Arbeitgeberin angeordnete Geschäftsreise handelt, aus der der Arbeitnehmer nicht mehr zurückkehren kann. In diesem Fall ist die Arbeitgeberin zur Lohnzahlung verpflichtet.

Das BAG empfiehlt zurzeit jedoch, die Benützung des öffentlichen Verkehrs (auch für den Arbeitsweg) möglichst zu meiden. Die Arbeitgeberin muss die Arbeitszeiten ihrer Angestellten daher, wenn möglich, so flexibel gestalten, dass sie die Stosszeiten vermeiden können, oder sie muss nach Möglichkeit Home-Office für ihre Arbeitnehmer anbieten.

1.4 Der Arbeitnehmer darf aufgrund einer behördlichen Massnahme nicht zur Arbeit erscheinen.

Muss sich der Arbeitnehmer in eine behördlich angeordnete Quarantäne begeben, da er Kontakt hatte zu Personen, die mit dem Coronavirus infiziert wurden, so hat die Arbeitgeberin eine Pflicht zur Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR, da die Ursache der Arbeitsverhinderung in der Person des Arbeitnehmers liegt.

Schwieriger gestaltet sich die Rechtslage, wenn die Arbeitgeberin den Betrieb aufgrund behördlicher Weisung schliessen muss – was mit den neuen Bestimmungen der COVID-19-Verordnung 2 des Bundesrates für viele Betriebe zur Tatsache geworden ist. Betriebe, welche zur Deckung des alltäglichen Lebensbedarfs nicht zwingend notwendig sind, müssen für die Öffentlichkeit geschlossen werden.

Eine Betriebsschliessung führt nicht automatisch dazu, dass die Arbeitnehmer nicht mehr arbeiten können. Damit die Arbeitnehmer weiterhin ihren Lohn erhalten, müssen sie sich für Arbeiten zur Verfügung stellen, die mit den behördlichen Anordnungen vereinbar sind. Ist dies nicht möglich, so geht das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) davon aus, dass die behördlich angeordnete Betriebsschliessung in die Risikosphäre der Arbeitgeberin fällt. Es kommt daher zum Annahmeverzug der Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin, weshalb der Arbeitnehmer trotzdem seinen Lohn erhält. Vereinzelt wird auch die Meinung vertreten, dass die Arbeitgeberin eine solche Situation nicht zu verantworten hat und deshalb keine Lohnfortzahlung geschuldet ist.

In solchen Fällen besteht jedoch unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung zu stellen (siehe Ziffer 5).

Wenn vom Bundesrat als weitere Massnahme eine komplette Ausgangssperre für die schweizerische Bevölkerung verordnet werden sollte, würde es sich dabei weder um eine durch den Arbeitnehmer persönlich begründete Arbeitsunfähigkeit noch um einen durch die Arbeitgeberin zu verantwortenden Annahmeverzug handeln, so dass gemäss dem Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen würde. Allenfalls würde jedoch auch in einer solchen Situation die Möglichkeit bestehen, Kurzarbeitsentschädigungen zu beantragen.

1.5 Die Arbeitgeberin kann dem Arbeitnehmer keine oder nicht genügend Arbeit anbieten.

Erfolgt die Betriebsschliessung nicht aufgrund behördlicher Weisung, sondern entscheidet die Arbeitgeberin selber darüber, so gerät sie in Annahmeverzug und muss dem Arbeitnehmer seinen Lohn weiterbezahlen.

Gleiches gilt, wenn die Arbeitgeberin ihren Arbeitnehmern nicht genügend Arbeit anbieten kann, weil sie den Betrieb zwar nicht schliesst, jedoch herunterfährt, weil beispielsweise weniger Nachfrage besteht oder weil sie ihr Personal schützen möchte.

Auch in solchen Fällen kann die Arbeitgeberin bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen Kurzarbeitsentschädigung beantragen.

1.6 Der Arbeitnehmer muss sich zu Hause um (kranke) Kinder kümmern.

Aufgrund der Schliessung von Schulen und Kindergärten sind nun viele Kinder zu Hause und müssen von den Eltern persönlich betreut werden. Einige Kantone sehen zurzeit Betreuungsangebote der schulpflichtigen Kinder vor, jedoch längst nicht alle.

Muss der Arbeitnehmer seine Kinder in einer solchen Situation zunächst selbst betreuen, weil er nicht sofort eine andere Fremdbetreuung organisieren kann, und ist er deswegen an der Arbeitsleistung verhindert, so ist die Arbeitgeberin verpflichtet, ihm den Lohn gestützt auf Art. 324a des Obligationenrechts für eine beschränkte Zeit weiter zu entrichten. Der Arbeitnehmer ist jedoch gehalten, sich so schnell wie möglich um eine andere Möglichkeit zur Fremdbetreuung seiner Kinder zu bemühen (z. B. Nachbarn, Verwandte, Freunde).

Gemäss der geltenden Rechtsprechung sollten dafür in der Regel drei Tage genügen, und dies sogar dann, wenn das betreffende Kind selber erkrankt ist. Aktuell ist diesbezüglich jedoch zu beachten, dass eine Betreuung der Kinder durch besonders gefährdete Personen, wie insbesondere die Grosseltern, zu vermeiden ist. Dies erschwert die Suche nach einer alternativen Betreuungsmöglichkeit zusätzlich. Deshalb ist es durchaus möglich, dass Eltern bei der aktuell ausserordentlichen Situation im konkreten Einzelfall ausnahmsweise auch einmal etwas mehr als drei Tage zur Organisation einer alternativen Fremdbetreuung ihrer Kinder eingeräumt werden muss, namentlich dann, wenn es sich um erkrankte Kinder handelt.

2. Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsort, insbesondere Anordnung von Home-Office durch die Arbeitgeberin

Grundsätzlich gilt, dass der im Arbeitsvertrag festgehaltene Arbeitsort nicht einseitig durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitnehmer geändert werden kann. Wurde ein Arbeitsort vertraglich vereinbart, kann er somit generell nur durch übereinstimmende Willenserklärungen geändert werden. Aufgrund der Treuepflicht des Arbeitnehmers ist es der Arbeitgeberin jedoch erlaubt, den Arbeitnehmer bei dringlichen betrieblichen Bedürfnissen vorübergehend an einen anderen Arbeitsort zu versetzen. Die Weisung zum Wechsel des Arbeitsortes muss dabei zumutbar sein. Kriterien für die Zumutbarkeit sind die Länge des Arbeitsortwechsels, die Stärke der Beeinträchtigung des Privatlebens sowie die Frage, ob entstehende Mehrkosten ersetzt werden.

Diese Grundsätze gelten auch während der derzeitigen Corona-Pandemie. Aufgrund der Verhaltensanweisung der Behörden, wonach alle Arbeitnehmer nach Möglichkeit Home-Office machen sollen, und aufgrund des Zwecks der Weisung (Gesundheitsschutz), erscheint ein vorübergehender Wechsel des üblichen bzw. vertraglich vereinbarten Arbeitsorts nach Hause regelmässig als zumutbar. Gleiches gilt aufgrund der derzeitigen Situation auch, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend an einem anderen Standort arbeiten muss, sofern er dort genügend geschützt ist bzw. dort die behördlich kommunizierten Schutzmassnahmen umgesetzt werden können.

Verwehrt die Arbeitgeberin den Wunsch des Arbeitnehmers nach Home-Office, so hat sie aufgrund ihrer Fürsorgepflicht (Art. 321a OR) den genügenden Schutz des einzelnen Arbeitnehmers bzw. die Umsetzung der behördlich kommunizierten Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

In Bezug auf die «besonders gefährdeten Personen» verweisen wir auf die Ausführungen in Ziffer 1.2.

Im Übrigen ist zu beachten, dass auch im Home-Office das Arbeitsgesetz mit seinen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten sowie über den Gesundheitsschutz anwendbar ist. Gleiches gilt für den Datenschutz. Ebenso besteht eine Pflicht der Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer sämtliche im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung notwendig entstandenen Auslagen (Art. 327a OR; beim Home-Office namentlich Kosten für Internet und Strom) zu ersetzen und/oder eine Entschädigung für die Nutzung von privatem Arbeitsmaterial (Art. 327 OR; insbesondere Laptop, Druckerpatrone und Papier) zu bezahlen.

3. Anordnung von Ferien / Verschiebung geplanter Ferien durch die Arbeitgeberin

Das Gesetz ermächtigt die Arbeitgeberin, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Dabei hat die Arbeitgeberin allerdings auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen ihres Betriebs vereinbar ist (Art. 329c Abs. 2 OR). So ist z.B. einem Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern der Ferienbezug grundsätzlich während der Schulferien zu gestatten.

Ausserdem muss die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ferienbezugs rechtzeitig im Voraus anzukündigen, damit der Arbeitnehmer die notwendigen Ferienplanungen tätigen kann. Eine allgemeingültige Mindestankündigungsfrist kennt das Gesetz zwar nicht. Im Allgemeinen wird heute jedoch in Anlehnung an Art. 19 Abs. 4 der bis zum 8. Dezember 2018 gültigen, früheren Fassung der Verordnung zum Arbeitsgesetz (AZGV), welche lediglich auf Unternehmen des öffentlichen Verkehrs direkt anwendbar war, eine Mindestfrist von drei Monaten als angemessen betrachtet.

An diese Mindestfrist zur Ankündigung des Ferienbezugs ist die Arbeitgeberin grundsätzlich auch in der aktuellen ausserordentlichen Situation gebunden. Sie kann deshalb ihre Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, bei kurzfristiger Arbeitsknappheit ihr Ferienguthaben aufzubauchen.

Umgekehrt ist die Arbeitgeberin in der Regel auch nicht berechtigt, Ferientermine, welche mit dem Arbeitnehmer bereits vereinbart wurden, nachträglich wieder zu verschieben. Eine solche Verschiebung des Ferienzeitpunkts muss der Arbeitnehmer nur akzeptieren, wenn dringliche und unvorhergesehene betriebliche Bedürfnisse dies zu rechtfertigen vermögen. In Ausnahmefällen kann der Arbeitnehmer in einer solchen Situation sogar aus seinen bereits angetretenen Ferien zurückgerufen werden. Die Arbeitgeberin hat dann aber auch den Schaden zu ersetzen, welcher dem Arbeitnehmer wegen der Verschiebung bzw. dem Rückruf entstanden ist.

4. Anordnung von Überstundenkompensation

Der Ausgleich von geleisteten Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer («Kompensation») setzt das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus (Art. 321c Abs. 2 OR). Arbeitgeberin und Arbeitnehmer müssen sich also grundsätzlich sowohl darauf einigen, dass überhaupt eine Kompensation der Überstunden erfolgen soll, als auch darauf, in welchem Zeitraum diese Kompensation stattzufinden hat. Eine solche Vereinbarung kann aber durchaus auch im Voraus erfolgen, indem die Arbeitgeberin z. B. bereits im Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer dazu ermächtigt wird, die Kompensation einseitig anzuordnen. Fehlt es an einer solchen Ermächtigung der Arbeitgeberin, so kann sie den Arbeitnehmer gegen dessen Willen nicht zur Kompensation von Überstunden zwingen.

5. Kurzarbeitsentschädigung

Kurzarbeit bedeutet, dass die Arbeitgeberin im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmern eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit anordnet. So können Kündigungen bei kurzfristigen und unvermeidbaren Arbeitsausfällen vermieden werden. Die Arbeitslosenversicherung unterstützt dabei die Unternehmen bzw. ihre Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen mit einer sogenannten Kurzarbeitsentschädigung.

Im Rahmen der Corona-Pandemie sind zwei Anwendungsfälle denkbar: Zum einen werden mit einer Kurzarbeitsentschädigung Arbeitsausfälle ersetzt, die auf behördliche Massnahmen (z. B. die Abriegelung von Städten) oder andere nicht von der Arbeitgeberin zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Vorauszusetzen ist allerdings, dass die betroffenen Arbeitgeberinnen die Arbeitsausfälle nicht durch andere geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden und auch keinen Dritten für den Schaden haftbar machen können (vgl. Art. 32 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes [AVIG] i.V.m. Art. 51 Abs. 1 der Arbeitslosenversicherungsverordnung). Zum anderen können Arbeitsausfälle mit einer Kurzarbeitsentschädigung ersetzt werden, die auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar sind (Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG).

Im Weiteren haben die einzelnen Arbeitnehmer insbesondere die folgenden in Art. 31 ff. AVIG aufgeführten Voraussetzungen zu erfüllen, damit sie einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben:

- Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein;
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch die Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können;
- die Arbeitszeit ist kontrollierbar;

- der Arbeitsausfall macht je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden aus;
- der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Berufsrisiko gehören. Das SECO erachtet dabei das unerwartete Auftreten des Coronavirus als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Zu beachten ist jedoch, dass die Arbeitgeberin im Einzelfall glaubhaft darlegen muss, weshalb genau die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind.

Nicht anspruchsberechtigt sind die folgenden Personen:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist;
- der mitarbeitende Ehegatte der Arbeitgeberin; sowie
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen der Arbeitgeberin bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten.

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 Prozent des anrechenbaren Verdienstausfalls (Art. 34 AVIG), wobei der maximal versicherte Jahresverdienst bei CHF 148'000 liegt.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Bund vorübergehend insbesondere die folgenden Erleichterungen für Unternehmen eingeführt:

- Die Zustimmung der Arbeitnehmer zur Kurzarbeit ist nicht mehr zwingend.
- Die Anmeldefrist für Kurzarbeit aufgrund des Coronavirus beträgt nur noch drei statt zehn Tage.
- Die Karenzfrist pro Monat wurde von drei Tagen auf einen Tag reduziert, womit die Arbeitgeberin für jede Abrechnungsperiode (in der Regel ein Kalendermonat) nur noch einen Tag Arbeitsausfall selber zu tragen hat.
- Abzuwarten bleibt, ob selbständig Erwerbende gestützt auf die vom Bundesrat angekündigte Härtefallklausel neu und vorübergehend ebenfalls einen Anspruch auf Entschädigung haben.

Wir raten Arbeitgeberinnen, in sämtlichen Fällen, welche nicht offensichtlich einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ausschliessen, umgehend ein entsprechendes Gesuch bei der zuständigen kantonalen Behörde (im Kanton Aargau beim Amt für Wirtschaft und Arbeit, Amtsstelle Arbeitslosenversicherung) einzureichen.

B Auswirkungen auf übrige Verträge

1. Generelle Vorbemerkung

Die COVID-19-Verordnung 2 des Bundesrates enthält keine generellen Bestimmungen zum Vertragsrecht. Verträge sind nach den Bestimmungen des Obligationenrechts weiterhin zu halten und zu erfüllen, so zum Beispiel Kauf-, Werk- und Mietverträge. Können Verträge jedoch aufgrund der in der COVID-19-Verordnung 2 enthaltenen Verbote gar nicht mehr erfüllt werden, gelten die gegenseitigen Forderungen als erloschen. Bereits empfangene Gegenleistungen können zurückgefordert werden. Dies gilt beispielsweise für Veranstaltungen, welche abgesagt werden müssen. Ticketkäufer können, sofern nicht anders vereinbart, vom Veranstalter in der Folge den bezahlten Ticketpreis zurückverlangen (Art. 119 Abs. 1 und 2 OR).

Generell müssen Vertragsparteien ihre vertraglichen Pflichten weiterhin fristgerecht erfüllen. Ist eine Verbindlichkeit fällig und wird sie nicht erfüllt, kann der Gläubiger den Schuldner mittels Mahnung in Verzug setzen (wurde für die Erfüllung ein bestimmter Termin verabredet, kommt der Schuldner auch ohne Mahnung in Verzug). Überdies kann der Gläubiger dem Schuldner eine angemessene Nachfrist zur Erfüllung ansetzen, verbunden mit der Androhung, dass er nach Ablauf der Frist auf die Leistung verzichtet und entweder Ersatz des aus der Nichterfüllung entstandenen Schadens verlangt oder vom Vertrag zurücktritt (Art. 107 OR). Das Gesetz sieht bei bestimmten Verträgen besondere Verzugsbestimmungen vor, wie z. B. beim Zahlungsverzug des Mieters (Art. 257d OR), die zu beachten sind.

Nach Gesetz haftet der Schuldner für den Schaden, der aus der Verspätung entsteht. Er kann sich von dieser Haftung jedoch durch den Nachweis befreien, dass der Verzug ohne jedes Verschulden von seiner Seite her eingetreten ist (Art. 103 OR). Dies bedeutet, dass der Schuldner die ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen muss, um seine Leistung trotz der Auswirkungen des Coronavirus erbringen zu können. Versiegt vorläufig eine Lieferquelle, muss ein Lieferant entsprechend um Ersatzlieferungen besorgt sein, um seine Lieferpflichten dennoch erfüllen zu können. Erfüllungsschwierigkeiten aufgrund des Coronavirus führen deshalb nicht per se zu einer Haftungsbefreiung. Vielmehr muss der Schuldner das Zumutbare unternehmen, um wenn immer möglich doch erfüllen zu können.

2. Mietverträge über Geschäftsräume

Gewisse Mieterverbände sind der Auffassung, dass Geschäfte, welche aufgrund der COVID-19-Verordnung 2 zurzeit geschlossen bleiben müssen, für die Dauer der Schliessung keinen Mietzins bezahlen müssten. Es liege ein Mangel am Mietobjekt vor, weil der Vermieter keine nutzbaren Räume für den Gebrauch zur Verfügung stelle. Diese Ansicht ist jedoch stark umstritten. Die vermieteten Räumlichkeiten sind trotz Betriebsschliessung immer noch gebrauchstauglich. Die behördliche Betriebsschliessung tangiert die entsprechende Branche des Mieters und fällt somit in dessen Risikosphäre. Zu bedenken ist dabei, dass auch die Vermieter ihren Zahlungsverpflichtungen weiterhin nachkommen müssen. Mieter, welche den Mietzins nicht bezahlen, riskieren deshalb eine vorzeitige Kündigung des Mietverhältnisses mit allfälligen Schadenersatzfolgen. Bei Zahlungsschwierigkeiten sollten Mieter das Gespräch mit dem Vermieter suchen und nach Möglichkeit eine Stundung vereinbaren.

3. Bau-Werkverträge

Auch Werkverträge für Bauleistungen sind weiterhin zu erfüllen. Die SIA-Norm 118, welche auf Bau-Werkverträge regelmässig anwendbar ist, gibt den Unternehmern jedoch die Möglichkeit, bei personellen oder logistischen Schwierigkeiten aufgrund des Coronavirus eine Fristerstreckung zu erlangen. Auch hier muss der Unternehmer alle zumutbaren Vorkehren treffen, um eine Fristerstreckung zu vermeiden oder diese so kurz wie möglich zu halten (z. B. erkrankte Arbeitnehmer durch Temporär-Mitarbeiter ersetzen). Die Verzögerung muss ohne Verzug der Bauleitung angezeigt werden (Art. 96 Abs. 1 SIA-Norm 118). Soweit der Unternehmer Anspruch auf Fristerstreckung hat, sind Schadenersatz und Konventionalstrafen durch den Unternehmer nicht geschuldet.

VOSER RECHTSANWÄLTE

Patrick Bühlmann
Dr. Thomas Röthlisberger
Eliane Benjamin
Cécile Pelet