

Wichtige Fragen zum Coronavirus

Wie können Betriebe mit den Auswirkungen einer Pandemie umgehen?

1 Grundsätzliches

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Coronavirus, kann einschneidende Auswirkungen haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen, insbesondere jene in der Nähe zur Landesgrenze empfohlen. Dabei stellen sich einem Unternehmen diverse Fragen. **Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls. Auch besteht für die bisher noch nie dagewesene Situation keine (gefestigte) Rechtspraxis. Zudem passen die Behörden (Bundesamt für Gesundheit (BAG), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ihre Einschätzungen laufend an. Wir sind aber dennoch bemüht, unsere Betriebe als Arbeitgeber bestmöglich zu beraten.**

2 Sicherstellung des Betriebs

Wo die Geschäftsprozesse massiv gestört würden, sollten Arbeitgeber sich darauf konzentrieren, die Kernfunktionen ihres Unternehmens sicherzustellen und zum Beispiel festzulegen, worauf vorübergehend am ehesten verzichtet werden kann. Bei einem grossen Personalausfall müssten zudem die für den Betrieb unentbehrlichen Schlüsselfunktionen und Stellvertretungen definiert werden. Weiter ist mit Zulieferschwierigkeiten (z.B. infolge Grenzschiessungen) zu rechnen und es sind entsprechende Massnahmen für einen solchen Fall zu treffen (Lagerbildung, Ersatzzulieferer). Es empfiehlt sich, diese und weitere Vorbereitungen vorsorglich in einem Notfallplan zu regeln.

3 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Im Vordergrund steht derzeit, das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren. Zum Schutz der Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, **geeignete Massnahmen** im Arbeitsumfeld zu treffen. Dabei ist zu beachten, dass das Coronavirus vermutlich ähnlich einer gewöhnlichen Grippe durch Tröpfchen- oder Schmierinfektion übertragen wird. Zur Vermeidung einer Ansteckung muss der Arbeitgeber deshalb vor allem über grundsätzliche Hygienemassnahmen informieren, etwa über regelmässiges Händewaschen oder Niesen bzw. Husten in die Armbeuge und, wenn immer möglich, Abstandhalten zu anderen Personen. Die Mitarbeiter können mit Aushängen am Arbeitsplatz oder mit E-Mails an diese Pflichten erinnert werden.

Um diese Fürsorgepflicht zu erfüllen, hat der Arbeitgeber – je nach Situation – ein sehr weitgehendes Weisungsrecht. Für die verantwortungsvolle Ausübung braucht es viel Gespür, denn es muss ein Gleichgewicht zwischen der Fürsorgepflicht und einer ungestörten Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit gefunden werden. Hier gilt es die laufenden Anpassungen und Empfehlungen des BAG zu berücksichtigen.

4 Der Arbeitnehmer erkrankt

Der Arbeitgeber bleibt grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Die Lohnfortzahlungspflicht gegenüber den erkrankten Arbeitnehmern ist in Art. 324a OR sowie Art. 64 LMV explizit geregelt. Krankheitsfälle sollten umgehend der betrieblichen Krankentaggeldversicherung gemeldet werden.

Es ist aber festzuhalten, dass die Arbeitnehmenden im Rahmen ihrer gesetzlichen Treuepflicht (Art. 321a OR) auch eine Eigenverantwortung trifft. Sollte ein Arbeitnehmer dieser nicht nachkommen und sich selbstverschuldet und vom Arbeitgeber nachweisbar einem (erhöhten) Ansteckungsrisikos aussetzen, dann könnte sich dies auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auswirken.

5 Arbeitnehmer bleiben aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause

Grundsätzlich anders präsentiert sich die Lage hingegen, wenn gesunde Arbeitnehmer aus reiner Ansteckungsangst heraus nicht mehr zur Arbeit erscheinen.

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, die vertraglich übernommene Arbeit zu leisten, namentlich seine Arbeitsleistung anzubieten (Art. 321 OR). Eine Ausnahme von dieser Pflicht besteht, wenn es dem Arbeitnehmer aus **persönlichen und objektiven Gründen** nicht mehr zugemutet werden kann, die Arbeit auszuführen. Es stellt sich somit die Frage, ob die Angst, sich anstecken zu können, bereits Grund genug ist, um der Arbeit fern zu bleiben.

Besteht **keine reelle Ansteckungsgefahr** und bleibt ein Mitarbeiter der Arbeit dennoch fern, gerät er wegen Nichterfüllung des Vertrages in Verzug (Art. 102 ff. OR). In diesem Fall kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht verlangen. Den Arbeitgeber trifft demnach **grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht**.

Die Ansteckungsgefahr muss also tatsächlich bestehen, indem z.B. Arbeitskollegen im Betrieb nachweislich an einer ansteckenden Krankheit erkrankt sind. Hier gilt es die vom BAG je nach der aktuellen Lage erteilten Empfehlungen (u.a. zu den Risikogruppen) zu berücksichtigen. Ob von einer Ansteckungsgefahr die Rede sein kann oder nicht, entscheidet der Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Kantonsarzt. Bei begründeter Verweigerung der Arbeit ist Lohn geschuldet.

6 Mitarbeiter müssen aufgrund einer staatlichen Anordnung zu Hause bleiben

Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt, sondern kann aufgrund einer grossflächigen staatlichen Anordnung (Grenzschiessung, Reiseverbot, Quarantäne, Ausgangssperre, etc.) nicht zur Arbeit erscheinen, kommt die Lohnfortzahlung hingegen **nicht** zur Anwendung. Dies, da die Ursache der Abwesenheit nicht in der Person des Arbeitnehmers selbst liegt. Bereits früher hat das Arbeitsgericht ZH in einem Entscheid (AGer ZH 2002 S. 15f.) festgehalten, dass Reiseverbote wegen Seuchengefahr nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, sondern eine Vielzahl von Personen betreffen und deshalb keine Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zur Anwendung kommt. Damit gilt hier der Grundsatz «Ohne Arbeit, kein Lohn».

Der Lohn ist nur dann geschuldet, wenn die Quarantäne allein die Person des Arbeitnehmers oder seine Angehörigen betrifft. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn er auf Verdacht auf Ansteckung behördlich angewiesen wird, zu Hause zu bleiben oder sich in eine Notunterkunft zu begeben.

Hinweis: Aufgrund der aktuellen Empfehlung des BAG vom 07.03.2020, ist davon auszugehen, dass seitens Behörden, wenn überhaupt, nur noch in Ausnahmefällen Quarantänen angeordnet werden. Sollte sich eine Person in Selbst-Quarantäne begeben, weil sie mit einer im gleichen Haushalt lebenden erkrankten Person in Kontakt stand oder mit einer solchen intim war, besteht Lohnfortzahlungspflicht.

7 Internationaler Informationsfluss in Bezug auf Grenzgänger

In den Grenzregionen stellt sich die Frage, ob resp. wie der Kantonsarzt bzw. der Arbeitgeber informiert wird, falls ein Grenzgänger am Coronavirus erkrankt ist. Dies damit man im Betrieb die nötigen Vorkehrungen treffen kann, um eine Weiterverbreitung zu vermeiden.

Die internationalen Gesundheitsvorschriften (IGV 2005, 0.818.103) stellen bei ansteckenden Krankheiten sicher, dass betroffene Länder über infizierte Personen Bescheid erhalten. Wenn also ein Grenzgänger an seinem Wohnort positiv auf das Coronavirus getestet wurde, wird die zuständige Gesundheitsstelle seines Wohnortes informiert. Diese muss gemäss IGV 2005 umgehend das BAG informieren, da sich der Grenzgänger auch in der Schweiz aufgehalten hat. Das BAG wiederum informiert den zuständigen Kantonsarzt, der die nötigen Massnahmen, wie zum Beispiel die Quarantäne von einzelnen Mitarbeitern, beschliessen muss.

In der Regel wird der Arbeitgeber zusätzlich vom Arbeitnehmer direkt informiert. Ist dies der Fall, so informiert der Arbeitgeber den Kantonsarzt sinnvollerweise ebenfalls, so dass dieser je nach Situation bereits frühzeitig informiert ist. Der Arbeitnehmer ist bei einer Arbeitsunfähigkeit allerdings nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art seiner Erkrankung zu informieren.

8 Ist es möglich, Kurzarbeit zu beantragen

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als **nicht** zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Für Fragen zur Kurzarbeit und zur Anmeldung derselben steht ein separates Merkblatt "Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus" zur Verfügung.

9 Die Bautätigkeit muss eingestellt werden, weil Schlüsselpersonal fehlt

Erkranken wichtige Schlüsselmitarbeiter, ist mit Betriebsstörungen zu rechnen. Auszugehen ist dabei vom Grundsatz, wonach der Arbeitgeber die Pflicht hat, seinen Betrieb so zu organisieren und die nötigen Vorkehrungen zu treffen, dass dem Arbeitnehmer die erforderlichen Maschinen, Mitarbeiter u.a. zur Verfügung stehen, um seine Arbeit verrichten zu können. Diesem Grundsatz zufolge kann dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt werden, sich um Ersatz für ausfallende, unentbehrliche Fach- oder Führungskräfte zu bemühen.

Kann der Arbeitnehmer nun **aus Gründen des Betriebes**, namentlich wegen Ausfallens einer Schlüsselperson, seine Arbeit nicht verrichten, so tritt der Annahmeverzug des Arbeitgebers ein. **Der Arbeitgeber bleibt folglich grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet.** Allenfalls kann versucht werden, dem Arbeitnehmer eine angemessene Ersatztätigkeit zuzuweisen, anstatt im Annahmeverzug auf die Arbeitsleistung zu verzichten oder die Arbeitnehmer sind vorab zur **Kompensation von Überstunden** zu verpflichten (Art. 26 Abs. 3 LMV). Ein kurzfristig (unter 3 Monate) **angeordneter Abbau von bestehenden Ferienguthaben** ist **unzulässig**.

10 Werkvertragliche Herausforderungen

Nebst arbeitsrechtlichen Problemen stellt sich im Falle einer Pandemie auch die Frage, wie mit allfälligen sich daraus ergebenden, werkvertraglichen Herausforderungen umzugehen ist. Einschlägige Bestimmungen diesbezüglich sind in den Art. 59 und 96 ff. der **SIA-Norm 118** zu finden. Die Konventionalstrafe bspw. ist nicht geschuldet, wenn der Unternehmer Anspruch auf Fristerstreckung hat (Art. 98 SIA-Norm 118). Dieser besteht grundsätzlich nur dann, wenn sich die Ausführung des Werkes ohne Verschulden des Unternehmers verzögert und der Unternehmer diese Verzögerung und deren Ursache der Bauleitung **schriftlich und unverzüglich** angezeigt hat (Art. 96 SIA-Norm 118).

Detailliertere Informationen finden Sie im separaten Merkblatt «Werkvertragliche Fragen zum Coronavirus»

Dieses Merkblatt wird laufend an die Situation angepasst und ist auf der Homepage des SBV abrufbar. Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:

Hotline: +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zürich, 13.03.2020