

Wichtige Fragen zum Corona-Virus

Wie können Betriebe mit den Auswirkungen einer Pandemie umgehen?

Aktualisierung vom 26. März 2020

1. Grundsätzliches

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Corona-Virus, kann einschneidende Auswirkungen haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen, insbesondere jene in Nähe zur Landesgrenze empfohlen. Dabei stellen sich einem Unternehmen diverse Fragen. Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls.

2. 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. 49ff GAV Gebäudetechnik explizit geregelt. Krankheitsfälle sollten umgehend der betrieblichen Krankentaggeldversicherung gemeldet werden.

3. Arbeitnehmer müssen wegen Selbstquarantäne zu Hause bleiben

Ist der Arbeitnehmer nicht selbst erkrankt, sondern wohnt er im selben Haushalt oder war intim mit einer Person mit einer akuten Atemwegserkrankung (Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit) und/oder Fieber, Fiebergefühl, Muskelschmerzen, so muss er für 10 Tage in Selbstquarantäne. Es handelt sich dabei um eine behördliche Massnahme. Der Lohn ist weiterhin geschuldet (natürlich kann der Arbeitgeber – wenn möglich – Homeoffice verlangen).

Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Ausgleichskasse eine EO-Entschädigung für diejenigen Arbeitnehmer verlangen, welche kein Homeoffice machen können. Die Selbstquarantäne muss jedoch ärztlich verordnet sein, d.h. ein ärztliches Zeugnis muss vorliegen.

Die Selbstquarantäne ohne Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen oder ohne ärztliche Indikation (z. B. aus blosser Angst vor dem Virus) ist kein zulässiger Absenzgrund und eine Lohnfortzahlungspflicht liegt dementsprechend nicht vor.

4. Arbeitnehmer können wegen einer Betriebsschliessung nicht mehr arbeiten

Bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung muss der Lohn fortbezahlt werden. Unseres Erachtens, kann der Arbeitgeber aber die Kompensation von Überstunden anordnen. Des Weiteren kann der Arbeitnehmer auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, allfällige Minusstunden nachzuholen.

5. Arbeitnehmer mit Betreuungspflicht für Kinder

Trifft einen Arbeitnehmer eine gesetzliche Betreuungspflicht für Kinder, kollidiert diese mit der arbeitsrechtlichen Treuepflicht. Für die Betreuung kranker Kinder stehen unter normalen Umständen grundsätzlich drei Tage zur Verfügung, um die Betreuung der Kinder anders zu organisieren. Unter den aktuell gegebenen Umständen kann in vielen Fällen keine andere Betreuung für Kinder mehr

organisiert werden. Es ist hierbei auf die generelle geltende Schadenminderungspflicht hinzuweisen, welche sowohl den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer trifft. Beide haben alles Zumutbare zu unternehmen, um Schaden möglichst abzuwenden oder gering zu halten. Der Bundesrat appelliert in der gegenwärtigen Notsituation an die Arbeitgeber, sich kulant zu zeigen und fordert die Arbeitnehmenden auf, dass sich im Bedarfsfall beide Elternteile abwechselnd um die Kinder kümmern.

Dies führt dazu, dass unter normalen Umständen grundsätzlich drei Tage zur Verfügung stehen, um die Betreuung der Kinder anders zu organisieren.

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn fort, so hat er die Möglichkeit, bei der zuständigen Ausgleichskasse eine EO-Entschädigung zu beantragen. Dies gilt jedoch nicht, wenn für den betroffenen Arbeitnehmer Homeoffice möglich ist.

6. Besonders gefährdete Arbeitnehmer

Der Bundesrat hat beschlossen, dass Personen ab 65 Jahren und Personen mit besonderen Erkrankungen (Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs) als besonders gefährdet gelten. Diese Arbeitnehmer müssen ihre Arbeit im Homeoffice erledigen. Ist dies nicht möglich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die strikte Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Kann er dies nicht, so müssen die besonders gefährdeten Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung (100%) nach Hause geschickt werden. Unseres Erachtens sollte es auch in diesem Fall möglich sein, dass der Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnet.

7. Arbeitnehmer kann wegen Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel nicht zur Arbeit erscheinen

Kann der Arbeitnehmer wegen Ausfall des öffentlichen Verkehrs nicht zur Arbeit erscheinen, so ist grundsätzlich kein Lohn geschuldet. Dies gilt auch für den Fall, dass Arbeitnehmer aufgrund von Flugannulierungen nicht aus dem Ausland zurück in die Schweiz kehren können.

8. 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.

9. 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).

Als Ursache für die Verzögerung nennt Art. 96 z.B. Natureinflüsse, Störung des Arbeitsfriedens, Lieferstörungen, Säumnis eines Nebenunternehmers und behördliche Massnahmen. Diese Aufzählung ist indessen nicht abschliessend. Ob die Grippe-Pandemie zu einer Fristerstreckung berechtigt, lässt sich nur für den Einzelfall sagen. Zwar kann die Pandemie nicht als vom Unternehmer verschuldet angesehen werden, deren verzögernder Einfluss auf die Bauausführung hingegen schon. Es muss daher von Fall zu Fall die Frage gestellt werden, ob der Unternehmer es aus mangelnder Sorgfalt unterlassen hat, mit der Verzögerung zu rechnen und vorsorgliche Massnahmen zu treffen. Dies könnte beispielsweise zutreffen, wenn der Unternehmer trotz Wissen um das zirkulierende Grippe-Virus die Notwendigkeit, allenfalls Ersatzarbeiter aufzubieten, nicht in Betracht gezogen hat.

10. Empfohlenes Vorgehen zur Abwendung von Konventionalstrafen

- Sicherstellen, dass die SIA-Norm 118 als Bestandteil des Werkvertrages bezeichnet wird.
- Sicherstellen, dass die SIA-Norm 118 möglichst 1:1 übernommen wird (insbes. Art. 59 und 96ff. SIA-Norm 118) und keine ungünstigen Ausnahmeregelungen im Werkvertrag getroffen werden.
- Vor Eintritt des Pandemiefalles (Stufe 6 nach WHO) bzw. spätestens bei Eintritt eines solchen sind umgehend alle zusätzlich notwendigen und zumutbaren Vorkehren zu treffen, um die vertraglichen Fristen trotzdem einhalten zu können (umfassende Information der Arbeitnehmer, Ersatz erkrankter Arbeitnehmer durch Temporär-Mitarbeiter usw.).
- Tritt dennoch eine pandemiebedingte Verzögerung ein, so ist diese unverzüglich und schriftlich der Bauleitung anzuzeigen (vgl. Art. 25 sowie Art. 96 Abs. 1 SIA-Norm 118).
- Gegenüber der Bauherrschaft ist darauf hinzuweisen, dass es sich um einen unverschuldeten Betriebsunterbruch infolge Pandemie handelt (inkl. Nachweis der getroffenen betriebsinternen Pandemieabwehrmassnahmen), dass eine Erstreckung der vertraglichen Fristen verlangt wird (Art. 96 Abs.1 SIA-Norm 118) und die Konventionalstrafen vorerst nicht geschuldet sind (Art. 98 Abs. 2 SIA-Norm 118).
- Wird gegenüber der Bauherrschaft ein Mehrvergütungsanspruch geltend gemacht, sind die tatsächlichen Mehraufwendungen gegenüber dem Bauherrn exakt nachzuweisen (Art. 59 SIA-Norm 118).

Für weitere Auskünfte steht Ihnen das Departement Recht gerne zur Verfügung:

+41 43 244 73 00, info@suissetec.ch