

Informationen für unsere Klientinnen und Klienten

Rechtliches im Zusammenhang mit dem neuen Coronavirus (SARS CoV-2)

Einleitung

Das neue Coronavirus (SARS CoV 2) verbreitet sich rasch, seit dem 11. März 2020 handelt es sich um eine Pandemie. Wir sind nicht nur mit der durch das Virus verursachten Erkrankung (COVID-19) konfrontiert, sondern auch mit Weisungen und Empfehlungen von Behörden des Bundes und der Kantone und in der Folge mit Herausforderungen in unserem Alltag. Der Bundesrat hat zum zweiten Mal die Epidemiemassnahmen drastisch verschärft (ausserordentliche Lage nach Art. 7 EpG¹) und verlängert, ein Ende ist nicht in Sicht.

Daraus ergeben sich Fragen in verschiedener Hinsicht. Insbesondere von Bedeutung sind das Arbeitsrecht, das allgemeine Vertragsrecht, die Krankentaggeldversicherung, betriebliche Gesundheitsaspekte und organisatorische Fragen wie Generalversammlungen etc. Im Einzelfall ist eine genaue Prüfung erforderlich, das folgende Merkblatt soll Ihnen eine Übersicht verschaffen.

Corona-Lockdown

Heute, 17. März 2020 ist um Mitternacht die revidierte COVID-19 Verordnung 2² in Kraft getreten. Sie verbietet **sämtliche privaten und öffentlichen Veranstaltungen**, inklusive Sportveranstaltungen und Vereinsaktivitäten und ordnet die **Schliessung von allen öffentlich zugänglichen Einrichtungen** an.

Geschlossen:

Geschlossen werden muss alles, was nicht eine Ausnahme darstellt. Nicht abschliessend aufgezählt sind Einkaufsläden, Gastronomie, Bars, Discos, Erotikbetriebe, Freizeiteinrichtungen (Museen, Bibliotheken, Kinos, Fitness usw.) sowie alle Betriebe mit personenbezogenen Dienstleistungen mit Körperkontakt.

Offen:

Alles was offen bleiben darf muss die Empfehlungen des BAG umsetzen und die Personenzahl reduzieren. Das sind: Läden (inkl. Kioske, Tankstellenshops), die Lebensmittel oder Gegenstände für den täglichen Bedarf anbieten; Take-aways, Betriebskantinen, Lieferdienste für Mahlzeiten und Restaurationsbetriebe für Hotelgäste; Apotheken, Drogerien und Läden für medizinische Hilfsmittel (z.B. Brillen, Hörgeräte); Poststellen und Postagenturen; Verkaufsstellen von Telekommunikationsanbietern; Banken; Tankstellen; Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs; Werkstätten für Transportmittel; die öffentliche Verwaltung; Gesundheitseinrichtungen wie Spitäler, Kliniken und Arztpraxen sowie Praxen und Einrichtungen von Gesundheitsfachpersonen nach Bundesrecht und kantonalem Recht und Hotels. Beerdigungen dürfen nur im engen Familienkreis stattfinden.

Was bedeutet das:

- Veranstaltungen: Nach unserem Verständnis sind nicht nur alle öffentlichen Veranstaltungen untersagt, sondern über weite Strecken auch private Partys sowie Einladungen im grösseren Stil. Zulässig sein dürfte es, wenn eine kleinste private Gruppe (bspw. Familie) zum Essen eingeladen wird, wobei diesfalls die Abstandsvorschriften eingehalten werden müssen. Generalversammlungen, Workshops etc. sind verboten.
- Die Arbeit in Gewerbe-, Industrie- und Dienstleistungsbetrieben (Fabriken, Werkstätten, Büros etc.) ist weiterhin zulässig. Der Arbeitgeber hat zwingend sicherzustellen, dass die Hygienevorschriften und

Wir wünschen Ihnen gute Gesundheit!

Eine Dienstleistung der aarejura Rechtsanwälte

4900 Langenthal

Eisenbahnstrasse 9
Postfach 1175

Tel. 062 205 44 04

Fax 062 205 44 01

4601 Olten

Baslerstrasse 44
Postfach 111

Tel. 062 205 44 00

Fax 062 205 44 01

4502 Solothurn

Bielstrasse 9
Postfach 130

Tel. 032 623 26 36

Fax 032 623 26 35

2540 Grenchen

Centralstrasse 8

Tel. 032 500 20 00

Fax 032 500 20 01

3360 Herzogenbuchsee

Fabrikstrasse 6

Tel. 062 956 60 85

Fax 062 205 44 01

Abstände nach BAG eingehalten werden und dass besonders gefährdete Mitarbeiter nicht zur Arbeit erscheinen müssen (Home-Office oder keine Arbeit mit Lohnanspruch).

Arbeitsrecht

1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen (Fürsorgepflicht Art. 328 Abs. 2 OR). Darunter fallen Quarantänemassnahmen (Selbstquarantäne) oder auch Homeoffice, was der Arbeitgeber ebenso anzuordnen befugt ist (Art. 321d OR) wie anderweitige Anordnungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge (Hinweis auf Pandemieplan, Handbuch des BAG für die betriebliche Vorbereitung³). Der Arbeitgeber ist ferner befugt, bei vollem Lohn die Kompensation von Überstunden und Überzeit oder gar Ferienbezug anzuordnen (Art. 359c OR). Für den angeordneten Ferienbezug sind die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, Kompensation erfordert Zustimmung. Auch möglich ist es, ein Ferienverbot anzuordnen, bei bereits bewilligten Ferien aber nur aus schwerwiegenden Gründen. Unbezahlte Ferien dürfen nicht angeordnet werden, Betriebsferien sind natürlich zulässig, müssen aber mindestens 14 Tage im Voraus angekündigt werden.

Zulässige Weisungen des Arbeitgebers:

- Home Office, wobei der Arbeitgeber die Infrastruktur zur Verfügung stellen muss;
- Weisungen zum Gesundheitsschutz, bspw. bei Symptomen der Arbeit fernzubleiben oder die Weisungen des BAG als Pflicht einzuhalten (social distancing etc.);
- Mehrarbeit für die Kompensation von Ausfällen im Rahmen der öffentlichrechtlichen Vorschriften;
- Die Einschränkung privater Reisen (Zeitpunkt, Destination) wird mehrheitlich als zulässig erachtet, wobei der Arbeitgeber ersatzpflichtig werden kann.

Besonders gefährdete Mitarbeiter

Wer besonders gefährdet ist, muss dies dem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen. Das sind namentlich Personen ab 65 Jahren und Personen, die beispielsweise unter Bluthochdruck, Diabetes, Herzkreislauf-Erkrankungen, chronischen Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen oder Krebs leiden. Diese Mitarbeiter erledigen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten von zu Hause aus. Ist dies nicht möglich, so werden sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt.

Kurzarbeit

Die Kantone prüfen Gesuche um Kurzarbeit im Zusammenhang mit der aktuellen Epidemiesituation. Solche Gesuche sind zu prüfen, wenn Transportbeschränkungen die Mitarbeiter vom Arbeitsort fernhalten, wenn Betriebe oder Betriebsteile behördlich geschlossen werden, wenn Lieferketten unterbrochen oder erschwert sind. Kurzarbeit kommt vor allem infrage, wenn keine anderen Massnahmen wie Heimarbeit etc. möglich sind. Keine Kurzarbeit ist möglich, wenn nicht wirtschaftliche Gründe die Ursache setzen, bspw. die notwendige Kinderbetreuung von Mitarbeitern.

Infolge der vom Bund zusätzlich bereitgestellten finanziellen Mittel zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Epidemiemassnahmen, ist von einer zunehmenden Zahl von Bewilligungen zu rechnen, welche auch Geschäftsherren umfasst.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers (Lohnfortzahlung)

Bei Krankheit des Arbeitnehmers trifft den Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324 Abs. 1 OR). Das gilt auch, wenn die Erkrankung in den Ferien auftritt und sogar, wenn der Arbeitnehmer ein Kind betreuen muss, weil die Schulen geschlossen werden (Art. 276 ZGB) oder weil es krank ist für bis zu drei Tagen (Art. 36 ArG). Die Dauer hängt vom Vertrag ab, fehlt eine Regelung, so werden die Praxistabellen (Berner, Basler, Zürcher Skala) angewandt. Besteht eine Krankentaggeldversicherung, so greift diese nach der Karenzfrist. Eine Quarantäne ohne Symptome, sei diese von den Behörden (Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG) oder vom Arbeitgeber angeordnet (bspw. nach der Rückkehr aus einem Epidemiegebiet) kann nicht über die Krankentaggeldversicherung abgerechnet werden. Bleibt jedoch der Arbeitnehmer freiwillig der Arbeit fern, so besteht kein Lohnanspruch für die Fehlzeit.

Vertragsrecht

Leistungsstörungen und Vertragsanpassungen

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts und der Wortlaut der Verträge. Allgemeingültige Aussagen sind nur schwer möglich. Zunächst ist im Vertrag zu prüfen, welches Recht anwendbar ist, was bei Leistungsstörungen abgemacht ist oder ob der Vertrag eine «Force-Majeure-Klausel» enthält. Fehlt eine Bestimmung, so sind die obligationenrechtlichen Folgen der Nicht- oder Späterfüllung anwendbar. Das heisst grundsätzlich, dass der Leistungserbringer haftbar ist, sofern ihm nicht der Nachweis gelingt, dass ihn kein Verschulden trifft (sog. Exkulpation). Das wäre nicht abwegig, wenn die Leistungsstörung direkte Folge (Kausalität) einer unvermeidlichen, ausserordentlichen Einwirkung ist (Force Majeure).

Objektive Unmöglichkeit (Art. 97ff. OR / Art. 119 OR)

Wird eine Leistung unvorhersehbar plötzlich behördlich verboten, liegt eine objektive Unmöglichkeit vor. Somit treten die Verzugsfolgen nach Art. 97ff. OR ein. Nach Art. 119 OR fällt die Leistungspflicht (für beide Seiten) dahin, der Vertrag wird rückabgewickelt, falls einseitig bereits etwas geleistet wurde.

Dauerschuldverhältnisse

Leicht anders sieht es bei Dauerschuldverhältnissen aus. Denkbar ist in solchen Fällen auch die zwangsweise «Anpassung» von Verträgen und Verpflichtungen als Folge von umstürzenden Ereignissen, welche zu einem enormen Ungleichgewicht im Vertragskonstrukt führen (clausula rebus sic stantibus).

Beschlussfassung in Unternehmen und Vereinen

Leitungsgremien

Leitungsgremien wie Verwaltungsräte, Geschäftsleitungen und Vorstände können im Rahmen der statutarischen Bestimmungen Zirkularbeschlüsse fällen. Je nach Regelung beschränkt sich diese Möglichkeit entweder auf einstimmige Beschlüsse, teilweise auch auf Mehrheitsbeschlüsse, sofern nicht ein einziges Mitglied die Beratung vor Ort verlangt.

Generalversammlungen, Delegiertenversammlungen etc.

Nach Art. 6a der COVID-19-Verordnung 2 sind ausnahmsweise für Generalversammlungen von Kapitalgesellschaften (AG, GmbH), Kollektivgesellschaften, Kommanditgesellschaften und Vereinen Zirkularbeschlüsse zulässig, wobei dies auf schriftlichem oder elektronischem Weg sowie via eines unabhängigen Stimmrechtsvertreters erfolgen kann. Der Entscheid dazu muss vor dem 19. April 2020 (aktuelle Frist) gefasst werden. Die Einladungsfrist muss in diesen Fällen nicht eingehalten werden, aber die Anordnung muss **4 Tage vor dem Termin** mitgeteilt werden.

1. Gesundheitsschutz

Halten Sie das Virus von Ihrem Betrieb fern. Beachten Sie die Empfehlungen des BAG. Es wird empfohlen, Möglichkeiten (Infrastruktur und Zeit) zum Händewaschen zu gewähren, Kontakte mit Dritten auf ein Minimum zu beschränken, Distanz zu wahren. Weisen Sie Mitarbeiter an, Risikosituationen zu melden und bei auftretenden Symptomen zuhause zu bleiben.

2. Staatsrechtliches

Entgegen der Terminologie in verschiedenen Medien haben weder der Bundesrat noch eine Kantonsregierung den «**Notstand**» ausgerufen oder «**Notrecht**» erlassen. Das wäre dann der Fall, wenn die Behörden Gesetze ausser Kraft setzen oder ohne rechtliche Grundlage erlassen. Sämtliche bislang getroffenen Massnahmen stützen sich aber auf geltendes Recht, nämlich das Epidemiegesetz (EpG), gestützt worauf die COVID-19-Verordnung erlassen wurde. Per heutigem Datum (17. März 2020) hat der Bundesrat die «**ausserordentliche Lage**» ausgerufen und damit den hievord beschriebenen Lockdown beschlossen.

3. Blick nach vorne

Arbeitgeber könnten gefordert werden, einen Pandemieplan auszuarbeiten. Ein solcher ist auf der Website des BAG abrufbar (vgl. hievord) und sollte von jedem Unternehmen rechtzeitig zur Kenntnis genommen und bei Bedarf umgesetzt werden⁴.

4. Disclaimer

Dieses Merkblatt hat rein informativen Charakter und soll Ihnen die tägliche Arbeit erleichtern. Es entsteht daraus weder ein Mandatsverhältnis noch ersetzt es eine vollständige und einzelfallgerechte Rechtsberatung. Jede Haftung für Handlungen oder Unterlassungen aufgrund dieses Informationsblattes wird abgelehnt.

¹ Epidemiegesetz, SR.818.101, <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20071012/index.html>

² COVID-19-Verordnung 2 <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/60681.pdf>

³ Kann bezogen werden unter info@aarejura.ch oder direkt: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/publikationen/broschueren/publikationen-uebertragbare-krankheiten/pandemiebroschuere.html>

⁴ vgl. hievord sowie <http://www.pandemia.ch>