

## Corona-Pandemie

Mittels der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) hat der Bundesrat verschiedene Massnahmen gegenüber der Bevölkerung, Organisationen und Institutionen sowie den Kantonen zur Verminderung des Übertragungsrisikos und zur Bekämpfung des Coronavirus angeordnet. Umfassende Massnahmenpakete sollen darüber hinaus die wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus abfedern.

### I. Allgemeines zum Vertragsrecht

Die neu vom Bundesrat erlassenen Verordnungen enthalten grundsätzlich keine generellen Bestimmungen zum Vertragsrecht. Verträge sind nach den Bestimmungen des Obligationenrechts weiterhin zu halten und zu erfüllen. Im Zusammenhang mit dem Coronavirus stellen sich aber selbstredend diverse vertragsrechtliche Fragen. Beispielsweise kann es aufgrund der in der COVID-19-Verordnung 2 enthaltenen Verbote oder aufgrund der derzeitigen ausserordentlichen Verhältnisse dazu kommen, dass gewisse Vertragspflichten nicht mehr oder lediglich verspätet erfüllt werden können.

### II. Mietrecht

#### A. Mietzinsreduktion

Aufgrund von Einkommensausfällen bei Privatpersonen und der angeordneten Laden- bzw. Betriebschliessungen kann es zu Mietzinsausfällen und damit verbundenen Rechtsstreitigkeiten kommen. Auch können die Einhaltung der Hygiene- und Abstandsvorschriften (z.B. bei Besichtigungen oder Reparaturen in Wohnungen durch Handwerker) sowie die Wahrung von Zügel- oder Bezugsterminen Mieter und Vermieter vor Herausforderungen und rechtliche Probleme stellen.

Im Hinblick auf vermietete Geschäftsräume, welche von den vom Bundesrat verordneten Geschäfts- bzw. Ladenschliessungen betroffen sind, ist ein Anspruch auf Mietzinsreduktion umstritten. Die Rechtslage ist ungeklärt und Mieter, welche den Mietzins nicht bezahlen oder einseitig Mietzinsreduktionen vornehmen, riskieren eine ausserordentliche Kündigung des Mietverhältnisses mit allfälligen Schadenersatzfolgen.

#### B. Kein Zügelverbot

Bisher sieht der Bundesrat von notrechtlichen Eingriffen ins Mietrecht ab, insbesondere bestehen keine Kündigungsverbote. Allerdings hat der Bundesrat zwecks Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten die Einsetzung einer Task Force veranlasst. Beteiligt sind unter anderem der Mieterverband sowie der Hauseigentümerverband.

In Bezug auf die bevorstehenden Umzugstermine Ende März wurde bisher kein Zügelstopp angeordnet. Umzüge sind somit weiterhin möglich, sofern die notwendigen Hygienemassnahmen eingehalten werden können. Allerdings wird von einem Wohnungswechsel abgeraten, wenn er nicht zwingend nötig und nicht von allen Beteiligten gewünscht ist.

### **III. Arbeitsrecht**

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses stellen sich insbesondere Fragen betreffend die Fürsorgepflicht und die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

#### **A. Fürsorgepflicht und Weisungsrecht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Er hat insbesondere sicherzustellen, dass die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten werden können (z.B. mittels Aushängung von Merkblättern zu Hygienevorschriften, räumlichen Anpassungen, Anordnung von Home-Office). Besonderes Augenmerk gilt den gemäss BAG besonders gefährdeten Arbeitnehmern. Diese haben ihre Arbeit grundsätzlich von zu Hause aus zu erledigen. Ist dies nicht möglich, so müssen die betroffenen Arbeitnehmer von den Arbeitgebern unter Lohnfortzahlung zu 100 % beurlaubt werden.

#### **B. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers**

Grundsätzlich gilt, dass Lohn nur geschuldet ist, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Ausnahmen gelten, wenn die Arbeit nicht geleistet werden kann (Betriebsrisiko) und wenn der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung aus in seiner Person liegenden Gründen verhindert ist.

Die Lohnfortzahlungspflicht ist stark abhängig vom konkreten Fall. Zeitlich beschränkte Lohnfortzahlungspflichten bestehen grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer selbst an COVID-19 erkrankt ist. Ebenso besteht eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb nicht aufgrund behördlicher Anweisung schliesst oder er nicht genügend Arbeit für sämtliche Arbeitnehmer anbieten kann.

Die Pflege erkrankter Kinder gilt in beschränktem Umfang grundsätzlich als Lohnfortzahlungsgrund. Gemäss SECO soll dies auch gelten, wenn die Betreuung von Kindern durch die Eltern selbst erfolgen muss, weil die Kita, der Kindergarten oder die Schule auf behördliche Anweisung hin geschlossen wurden. Das Arbeitsgericht des Kantons Zürich hat jedoch im Zusammenhang mit der Schweinegrippe in einem solchen Fall eine Lohnfortzahlungspflicht verneint. Unklar ist die Rechtslage zudem, wenn der Arbeitnehmer nicht selbst erkrankt ist, sondern aufgrund staatlicher Anordnungen (z.B. Reiseverbot, Quarantäne) nicht zur Arbeit erscheinen kann. Keine Lohnfortzahlungspflicht besteht, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund von Reisebeschränkungen oder Flug-Annulationen nicht rechtzeitig aus den Ferien zurückkehren kann.

#### **C. Ferien**

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Er hat jedoch dabei auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und ihm den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, in der Regel drei Monate im Voraus, anzukündigen. Umstritten ist, ob es in dieser ausserordentlichen Lage die Möglichkeit eines "Ferienzwangs" von einzelnen Tagen zu bejahen ist (z.B. wenn noch ein Ferienguthaben aus dem letzten Jahr existiert).

#### **D. Anordnung von Überstundenkompensation**

Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Ein solches Einverständnis ist beispielsweise gegeben, sofern der Arbeitsvertrag vorsieht, dass der Arbeitgeber einseitig die Überstundenkompensation anordnen kann.

#### **E. Kurzarbeitsentschädigung für Angestellte**

Kurzarbeit liegt vor, wenn eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit oder eine vollständige Einstellung der Arbeit durch die Arbeitgeberin angeordnet wird. Sinn und Zweck dieser Reduktion ist regelmässig die Überbrückung von vorübergehenden wirtschaftlichen Engpässen und die Erhaltung von Arbeitsplätzen. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% des anrechenbaren Verdienstausfalls (bis zu einem maximalen Jahresverdienst von CHF 148'200.00) und wird jeweils von der kantonalen Arbeitslosenstelle ausgerichtet.

Im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Coronavirus hat der Bundesrat vorübergehende Massnahmen beschlossen, um den Zugang zur Kurzarbeitsentschädigung zu erleichtern:

- Dreitägige Anmeldefrist anstatt zehn Tage.
- Keine Karenzfrist (Wartefrist), womit die Beteiligung des Arbeitgebers an den Arbeitsausfällen entfällt.
- Vor Einführung der Kurzarbeit müssen keine Mehrstunden abgebaut werden.

Neu sollen auch folgende Personen Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung haben:

- Personen in einem Lehrverhältnis.
- Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.
- Personen in einem temporären Arbeitsverhältnis.
- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung und ihre mitarbeitenden Ehegatten oder eingetragenen Partner. Als arbeitgeberähnliche Stellung gelten beispielsweise Gesellschafter einer GmbH, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Es soll eine Pauschale von CHF 3'320.00 pro Monat für eine Vollzeitbeschäftigung gelten.

#### **F. Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Selbständige**

Seit dem 20. März 2020 sollen auch Selbständigerwerbende Anspruch auf eine Entschädigung ihres Verdienstausfalls haben. Der Anspruch besteht unter der Voraussetzung, dass der Erwerbsausfall auf eine behördliche Massnahme zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen ist und nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Ein Anspruch auf Entschädigung soll folgenden Personen zukommen:

- Selbständigerwerbende, die aufgrund einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder Veranstaltungsverbotes einen Erwerbsausfall erleiden.
- Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die einen Erwerbsausfall erleiden, weil die Fremdbetreuung der Kinder aufgrund der Schulschliessungen sowie anderweitig nicht mehr gewährleistet ist.
- Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen.

Der genannte Anspruch soll auch freischaffenden Künstlerinnen und Künstlern zukommen, sofern sie einen Erwerbsausfall aus abgesagten Engagements erleiden.

Die Entschädigung richtet sich analog der Erwerbsersatzordnung und wird als Taggeld ausgerichtet. Dieses beträgt grundsätzlich 80% des Einkommens bis zu einer Höchstgrenze von CHF 196.00 pro Tag. Für Selbständigerwerbende in ärztlich verordneter Quarantäne ist die Anzahl Taggelder auf 10 befristet, wohingegen für Personen mit Betreuungspflichten ein Anspruch auf maximal 30 Taggelder bestehen soll.

#### **G. Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Angestellte**

Anspruch auf eine Entschädigung sollen Eltern haben, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschließungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen sowie Angestellte aufgrund einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne. Der Anspruch bei Kinderbetreuung soll aber nur bestehen, wenn die Arbeit von zuhause aus nicht möglich ist. Wie für die Selbständigen werden die Erwerbsausfälle in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung geregelt und als Taggeld ausgerichtet.

### **IV. Baustellen**

#### **A. Baustellen und Hygienemassnahmen**

Der Bundesrat hat auf eine schweizweite Schliessung von Baustellen verzichtet. Zu beachten sind allerdings die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit betreffend Hygiene und sozialer Distanz. Insbesondere folgende Massnahmen sind neben den allgemein bekannten Massnahmen gemäss einer vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) herausgegebenen Checkliste für Baustellen einzuhalten:

- Die Anzahl der anwesenden Personen auf Baustellen oder in Betrieben sind zu limitieren, sodass jederzeit die notwendige Mindestdistanz von zwei Metern eingehalten werden kann.
- Ist es arbeitsbedingt nicht möglich den notwendigen Mindestabstand einzuhalten, ist die Kontaktzeit zwingend unter 15 Minuten zu halten. Arbeitsabläufe müssen entsprechend angepasst werden.
- Die Anzahl von Personen, welche in einem Fahrzeug transportiert werden, ist weitestgehend zu minimieren. Es sollen mehrere Fahrten durchgeführt oder Privatfahrzeuge genutzt werden.
- Die Baustelle muss über genügend Parkplätze in Gehdistanz (ca. 1 km) verfügen, sodass eine Anreise mit Privatfahrzeugen möglich ist.
- Menschenansammlungen von mehr als fünf Personen sind zu verhindern. Dies gilt sowohl für Arbeitsräume, wie auch für Pausenräume und Kantinen. Der Abstand muss mindestens zwei Meter betragen. Allenfalls sind Pausen- und Arbeitszeiten gestaffelt anzuordnen.
- Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass auf der Baustelle Zugang zu fliessendem Wasser und Seife besteht. Alternativ muss Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen zur regelmässigen Handreinigung. Es sind Einweghandtücher zur Verfügung zu stellen.
- Sanitäre Anlagen müssen regelmässig und gründlich gereinigt werden.
- Gemeinsam benutztes Arbeitswerkzeug muss vor dem Weiterreichen desinfiziert werden. Alternativ muss dieses einer Person zugeteilt werden.
- Mitarbeiter sollen Flaschen, Tassen, Gläser, Geschirr oder Utensilien nicht teilen; Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Geschirr nach dem Gebrauch mit Wasser und Seife gespült werden kann.

Sämtliche Baustellen werden auf die Einhaltung obiger Massnahmen kontrolliert. Bei Verstössen kann die zuständige kantonale Behörde Betriebe oder Baustellen schliessen.

## **B. Die Pflichten des Unternehmers**

Die Vertragsparteien eines Werkvertrags müssen trotz der Corona-Pandemie nach wie vor ihren vertraglichen Pflichten nachkommen und ihre Pflichten insbesondere fristgerecht erfüllen. Wurde ein bestimmter Termin für die Abgabe des Werks vereinbart und wird dieser Termin nicht eingehalten, befindet sich der Unternehmer automatisch in Verzug. Zudem haftet er für den Schaden, welcher aus dieser Verzögerung entstehen kann.

Der Unternehmer kann sich allerdings von dieser Haftung befreien, wenn er nachweisen kann, dass der Verzug ohne sein Verschulden eingetreten ist. Als seinem Verschulden anzurechnen ist grundsätzlich alles, was in die Risikosphäre des Unternehmers fällt. Namentlich in die Risikosphäre des Unternehmers fallen:

- Schliessung der Baustelle, weil der Unternehmer die notwendigen Hygienemassnahmen nicht eingehalten hat.
- Verzögerung aufgrund des krankheitsbedingten Ausfalls von Arbeitnehmenden, sofern es der Unternehmer unterlässt, die zumutbaren Massnahmen zu ergreifen (etwa das Hinzuziehen von Temporärmitarbeitenden).
- Lieferverzögerungen von Materialien und Werkstoffen, sofern diese noch lieferbar sind (wenn auch zu höheren Preisen) oder die verzögerte Lieferung auf eine mangelhafte Planung zurückzuführen ist.

Als Grundsatz gilt, dass der Unternehmer alles Zumutbare unternehmen muss, um die Erfüllung zu gewährleisten. Tut er dies nicht, kann er sich nicht auf eine Haftungsentbindung durch die pandemiebedingten Umstände berufen.

Zu beachten ist des Weiteren die SIA-Norm 118. Sofern deren Anwendbarkeit vereinbart wurde, hat der Unternehmer die Möglichkeit, bei personellen oder logistischen Schwierigkeiten eine Fristerstreckung zu verlangen. Allerdings obliegt es auch hier der Pflicht des Unternehmers, alle zumutbaren Vorkehren zu treffen, um eine Fristerstreckung zu vermeiden oder allenfalls so kurz wie möglich zu halten. Zudem muss die Erfüllungsverzögerung dem Bauherrn bzw. der Bauleitung unverzüglich angezeigt werden.

Stand 24. März 2020, 10:00 Uhr