

GRIPPE-PANDEMIE

Informationen und Vorgehensweisen für Unternehmen

1. Handlungsbedarf für Unternehmen

Eine Grippe-Pandemie kann einschneidende Auswirkungen haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen empfohlen, so auch von den schweizerischen Wirtschaftsverbänden und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Konkret geht es um folgende Punkte:

- Wie schützt man das Personal auf wirkungsvolle Weise (Masken, Handschuhe usw.)?
- Welches sind die Schlüsselpositionen im Betrieb/auf der Baustelle?
- Welche Tätigkeiten müssen im Krisenfall prioritär weiterlaufen?
- Wie reagiert man auf Versorgungsengpässe?
- Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Zulieferern, wenn diese z.B. wegen Personalmangels nicht (rechtzeitig) liefern können?

2. Erkrankung von Schlüsselpersonen oder Unterbruch von strategischen Lieferungen → Arbeitsunterbrüche bzw. -ausfälle

Erkranken unentbehrliche und unersetzliche Mitarbeiter, ist mit Betriebsstörungen zu rechnen. Die Folge davon: Gesunde, einsatzfähige Arbeitnehmer können nicht beschäftigt werden. Während die Lohnfortzahlungspflicht gegenüber den erkrankten Arbeitnehmern geregelt ist (Art. 64 LMV, Art. 2 ff. Anhang 10 LMV), stellt sich die Frage, ob und wenn ja wie die gesunden Arbeitnehmer bei einem Betriebsausfall zu entlohnen sind.

Laut Art. 324 OR ist der Arbeitgeber trotz Verhinderung der Arbeitsleistung zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Dies gilt zum einen, wenn die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden kann oder er zum anderen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt. Der Arbeitgeber hat selbst dann die Lohnfortzahlungspflicht, wenn er die Arbeitsleistungen seiner Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Betriebsstörungen nicht annehmen kann.

Auszugehen ist dabei vom Grundsatz, wonach der Arbeitgeber die Pflicht hat, seinen Betrieb so zu organisieren und die nötigen Vorkehrungen dafür 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 Arbeitskräfte zu bemühen. Kann der Arbeitnehmer nun aus Gründen des Betriebs, namentlich wegen Fehlens einer Schlüsselperson, seine Arbeit nicht verrichten, so tritt der Annahmeverzug des Arbeitgebers ein. **Der Arbeitgeber bleibt daher grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet.**

3. 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 oder 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.

Unseres Erachtens muss die Angst ausreichend begründet sein. **So muss die Ansteckungsgefahr tatsächlich bestehen**, indem z.B. Arbeitskollegen im Betrieb nachweislich erkrankt sind. Ob von einer Ansteckungsgefahr die Rede sein kann oder nicht, sollte indes-

sen vom Arbeitgeber klar kommuniziert werden. Es ist somit empfehlenswert, die Mitarbeiter im Vorfeld ausreichend und angemessen über die pandemische Grippe sowie über mögliche Ansteckungsgefahren und über die möglicherweise notwendigen Massnahmen, die im Ernstfall ergriffen werden müssten, zu informieren.

Besteht aber **keine 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**.

4. Konventionalstrafen infolge Verzögerung

Einschlägige Bestimmungen zu Konventionalstrafen sind in der **SIA-Norm 118** zu finden. Die Konventionalstrafe 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 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.

Grundsätzlich 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 ungünstige 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, evtl. Abgabe von Schutzmasken und Desinfektionsmitteln, 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).

Zürich, Mai 2009

Auskunft: SBV-Rechtsdienst, Hotline, Tel. 044 258 82 00

Weiterführende Informationen:

Grippepandemie: www.pandemia.ch

Grippe A(H1N1): www.bag.admin.ch/influenza/06411/index.html?lang=de

Aktuelle Informationen des deutschen Robert-Koch-Institutes: www.rki.ch

Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen: www.admin.ch/ch/d/sr/8/818.101.de.pdf

Geltendes Recht: www.bag.admin.ch/themen/medizin/03030/03209/03733/index.html?lang=de