

# **Corona & Recht: Wesentliche Rechtsfragen in der aktuellen Zeit**

KMU Impuls vom 23. April 2020

Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR  
CC Management & Law

**Reto Fanger**  
**Reto Ineichen**  
**Bettina Hübscher**  
**Isabelle Oehri**

## Agenda

- Vertragsrecht
- Kurzhinweis Versicherungsrecht
- Mietrecht
- Arbeitsrecht (inkl. Datenschutz und Datensicherheit)
- Gesellschaftsrecht
- Schuldbetreibungs- und Konkursrecht
- Fragen & Antworten / Informationen zum Coaching

## Vertragsrecht 1/3

Reto Ineichen

### Was gilt, wenn aufgrund der bundesrätlichen Verordnungen zu Corona (behördliches Verbot) die vertraglich vereinbarte Jubiläumsfeier des Betriebes im Restaurant Hirschen nicht mehr durchgeführt werden darf?

- Bewirtungsvertrag = gemischter Vertrag mit Elementen des Kaufvertrages und Auftrages sowie der Miete
- Leistungsunmöglichkeit des Wirtes = Art. 119 OR
  - Wegfall der Leistungspflicht des Wirtes
  - Wegfall der Zahlungspflicht des Betriebes, Rückforderung Anzahlung
- Gesetzliche Regelung (also Art. 119, 185, 378 OR, etc.) nur anwendbar, wenn keine vertraglichen Regelungen (wie z.B. *force majeure*-Klauseln, etc.)
- Weitere Ansatzpunkte: Vertragsergänzung infolge Vertragslücke? Grundlagenirrtum? Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund? Art. 2 ZGB?

## Vertragsrecht 2/3

Reto Ineichen

**Was gilt, wenn aufgrund des behördlichen (Reise-)Verbots die Fahrt mit dem TGV nach Paris an ein geschäftliches Meeting nicht mehr durchgeführt werden soll/darf?**

- Objektive oder bloss subjektive Unmöglichkeit?
- Falls nur für Unternehmung/teilnehmende Person nicht mehr sinnvoll, keine Rückerstattung, wenn Zugfahrt objektiv immer noch möglich
- Falls Zugfahrt nicht mehr durchgeführt werden darf (Reisebeschränkungen), sind Anzahlungen zurückzuerstatten

## Vertragsrecht 3/3

Reto Ineichen

**Was gilt, wenn aufgrund des behördlichen Verbots die vertraglich bestellte Lieferung von Käse- und Milchprodukten für den Stand der Firma Galli GmbH am Wochenmarkt in Luzern keinen Sinn mehr macht, da der Wochenmarkt nicht mehr stattfinden darf?**

- Kaufvertrag für Waren zum Wiederverkauf = kaufmännischer Verkehr
- Art. 119 OR wird durch Sonderregeln z.B. im Kaufvertragsrecht (Art. 185 OR) verdrängt, Lieferung nach wie vor möglich und zulässig, aber für Käufer sinnlos
- Annahmeverzug des Gläubigers (Art. 91 ff. OR) bringt keine Lösung
- *Clausula rebus sic stantibus*: grundlegend veränderte Verhältnisse seit Vertragsabschluss → Auslegung nach dem hypothetischen Parteiwillen
- Vertragliche Regelungen dringend notwendig

## Mietrecht 1/2

Isabelle Oehri

### Was gilt, wenn Geschäftsmieter ihren Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung schliessen müssen?

- Bei Mietobjekten, die seit dem 17.03.2020 gemäss behördlicher Anordnung geschlossen bleiben müssen, ist die Situation umstritten:
  - Position Mieterschaft:
    - = Mangel
    - Anspruch auf Mietzinsreduktion
  - Position Vermieterschaft:
    - = Betriebsrisiko, Gebrauchstauglichkeit nach wie vor gegeben
    - kein Anspruch auf Mietzinsreduktion
- → einvernehmliche Regelungen anzustreben!
  - z.B. Ratenzahlung, vorübergehende Reduktion, verlängerte Zahlungsfrist
  - Falls keine einvernehmliche Lösung möglich: Formalitäten für Geltendmachung einer Mietzinsreduktion einzuhalten (insb. Anzeigepflicht)

## Mietrecht 2/2

Isabelle Oehri

### Was gilt, wenn ein Mieter aufgrund der aktuellen Situation nicht in der Lage ist, die Miete zu bezahlen?

- Kündigungsandrohung mit Nachfristansetzung und (bei ungenutztem Fristablauf) ausserordentliche Zahlungsverzugskündigung nach wie vor möglich
- Besonderheit gemäss COVID-19-Verordnung Miete und Pacht:  
Längere Nachfrist, die Vermieter bei Zahlungsverzug ansetzen muss:
  - Bei Miete: 90 Tage (anstatt 30 Tage);  
Bei Pacht: 120 Tage (anstatt 60 Tage)
  - Achtung: gilt nur für «Corona-Zahlungsrückstände»!
    - d.h. Fälligkeit zwischen 13.03.2020 und 31.05.2020
    - d.h. Grund für Zahlungsverzug = Corona-Massnahmen
- → wiederum: einvernehmliche Lösungen zu prüfen!

## Arbeitsrecht – Allgemein

Bettina Hübscher

### Welche Grundlagen sind für die arbeitsvertraglichen Fragestellungen in der aktuellen Situation zu beachten?

- In erster Linie ist die COVID-19-Verordnung zentral (Notrecht), welche die Schutzmassnahmen regelt und damit auch die Einschränkungen für die Wirtschaft.
  - Diese Verordnung wurde bereits mehrfach abgeändert und ergänzt. Bleiben Sie auf dem Laufenden!
- [COVID-19-Verordnung 2](#)



## Arbeitsrecht – Kurzarbeit

Bettina Hübscher

### Was ist in Bezug auf die Kurzarbeit zu beachten?

- Viele Unternehmen haben Kurzarbeit beantragt und bereits bewilligt erhalten.
  - Achten Sie bei der Umsetzung gut auf die Details, die Sie am besten mit Ihrem Treuhänder oder einer Fachperson klären:
    - ✓ Die Kurzarbeitszeitentschädigung beträgt, nach Abzug der Karenztage, 80% des anrechenbaren Verdienstaufschlags
    - ✓ Der Arbeitgeber muss die gesetzlichen Sozialabgaben auf dem vollen Lohn (100%) abführen
    - ✓ Die maximale Abrechnungsdauer beträgt 12 Monate innerhalb von 2 Jahren
    - ✓ Kontrolle der Arbeitszeiten
    - ✓ Spezialfälle: Lernende (zwischen Abschluss der obligatorischen Schulzeit und Erreichen AHV-Alter), Grenzgänger, Aushilfen, bereits gekündigte Mitarbeitende etc.
    - ✓ Zu Unrecht bezogene Kurzarbeitsentschädigungen sind zurück zu zahlen
- Massentlassung: Konsultationsverfahren / GAV-Bestimmungen / Gewerkschaft / Arbeitsamt!

## Arbeitsrecht – Arbeitszeit 1/3

Bettina Hübscher

### Sind bereits geplante Ferien zu beziehen, auch wenn Arbeitnehmende gar nicht verreisen können?

- Grundsätzlich ja! Rechtslage eindeutig: Rückgabe einmal genehmigter Ferien nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies aus Kulanz akzeptiert.
- Es gibt allerdings eine Einschränkung:
  - Zweck der Ferien = Erholung der Arbeitnehmenden → aktuell möglich?
  - Solange keine Ausgangssperre verhängt wird, ist Ferienzweck erfüllt.

### Darf der Arbeitgeber jetzt Ferien anordnen?

- Allgemein: Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber (Art. 329a OR). Er darf auch Betriebsferien anordnen (Richtwert 3 Monate im Voraus)
- Aktuelle Situation: Aufgrund der Corona-Pandemie kann ein dringendes betriebliches Bedürfnis entstehen, die Ferien anders zu verteilen.
- → Es gibt hierzu keine Rechtsprechung. Versuchen, Kompromiss zu finden!

## Arbeitsrecht – Arbeitszeit 2/3

Bettina Hübscher

### Müssen Arbeitnehmende jetzt Überstunden kompensieren?

- Grundsätzlich nur mit Einverständnis der Arbeitnehmenden möglich (Art. 321c Abs. 2 OR)!
- Aber gleichermassen Treuepflicht der Arbeitnehmenden, einer Kompensation zuzustimmen, wenn es die Umstände erfordern, sprich ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers vorliegt.
- → Aktuelle Situation ist so, dass Arbeitnehmende dieser Kompensation zustimmen und die Überstunden abbauen müssen!

### Dürfen Minusstunden angeordnet werden?

- Das Gesetz sieht keine Möglichkeit vor, Überstunden zuerst zu kompensieren und erst nachher zu leisten. Ausfallende Stunden mangels Arbeit müssen nicht nachgearbeitet werden.
- → Die Anordnung von Minusstunden ist nicht zulässig (Art. 324 OR).

## Arbeitsrecht – Arbeitszeit 3/3

Bettina Hübscher

### Können Arbeitgeber Arbeitnehmende anweisen, andere als die üblichen Arbeiten auszuführen?

- Im Einzelfall muss die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (Art. 321d OR) abgewogen werden gegenüber der Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a OR).
- → zu beachtende Kriterien:
  - + Zumutbarkeit für die Arbeitnehmenden
  - + Schutz der Persönlichkeit
  - + Dinglichkeit / ausserordentliche Lage
  - + Einhalten der Hygiene- und Verhaltensmassnahmen

### Müssen Arbeitnehmende Überstunden/Überzeit leisten?

- Ja, wenn diese notwendig und zumutbar sind.

## Arbeitsrecht – Fürsorgepflichten

Bettina Hübscher

### Was sind die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Art. 328 OR)?

- Allgemein: Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen.
- Aktuell: Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmenden vor Erkrankung schützen und dazu die notwendigen Schutzvorkehrungen treffen. → derzeit insbesondere relevant:
  - + wo möglich Home Office
  - + Einhalten der Hygiene- und Verhaltensmassnahmen (Hände waschen, Abstand halten, Reinigung und Desinfektion)  
→ [Merkblatt Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#)
  - + Spezielle Empfehlungen des Bundesrats für besonders gefährdete Personen  
→ [Empfehlungen für besonders gefährdete Personen](#)
  - Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (Art. 35 ArG)

## Arbeitsrecht – Krankheit / Arbeitsverhinderung / Lohn Reto Fanger

### Was gilt bei Arbeitsverhinderungen infolge der Corona-Pandemie?

- Arbeitsunfähigkeit aufgrund **persönlicher Erkrankung** → Lohnfortzahlung
- **Milde Symptome** zu Hause → evt. trotzdem arbeitsfähig: Homeoffice
- Verhinderung der Arbeit durch **behördliche Anordnung/Schliessungen**
  - Militärdienst und Zivildienst als gesetzliche Pflicht (vgl. Art. 324a/b OR)
  - Was ist bei Schliessung von Restaurants, Geschäften usw.?  
→ Arbeitgeberverzug (Art. 324 OR); Betrieb trägt Betriebs-/Wirtschaftsrisiko
- Arbeitsverhinderung **besonders gefährdeter Arbeitnehmer/innen**
  - Besonders gefährdete Arbeitnehmende sollen zu Hause arbeiten
  - Vorerkrankung: Arbeitgeber hat das Recht, ein ärztliches Attest zu verlangen.
- **Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel**: Grundsätzlich Risiko bei Arbeitnehmer/in, aber arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers...
- Arbeitsverhinderung wegen **Kinderbetreuung**: Verhinderungsgrund nach Art. 324a OR?

## Arbeitsrecht – Kündigung

Reto Fanger

### Rechtsgültige Kündigung in Zeiten von Corona – Was ist zu beachten?

- **Kündigung zur Unzeit**

- Einsatz in der Armee/im Zivildienst: zeitlich beschränkter Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 lit. a OR)
- Kündigungsschutz/Sperrfrist bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit COVID-19 → *gilt auch für Arbeitnehmende, die zur Selbstisolation und Selbstquarantäne verpflichtet sind!*
- Was ist mit gefährdeten Personen, die verpflichtet sind, zu Hause zu bleiben?

- **Missbräuchliche Kündigung**

- **Ausserordentliche Kündigung**

## Datenschutz in Zeiten von Corona 1/2

Reto Fanger

### Sind Datenschutz/Datensicherheit trotz Corona einzuhalten?

- Datenschutzrecht (DSG/DSGVO) ist trotz Ausnahmezustand zu beachten!
- Arbeitsrechtliche Schutzpflichten des Arbeitgebers: Gesundheitsschutz
- **Gesundheitsdaten** als besonders schützenswerte bzw. sensible Daten (Art. 4 Bst. c Ziff. 2 DSG sowie Art. 9 Abs. 1 DSGVO)
  - = sämtliche Daten über den früheren, gegenwärtigen und künftigen körperlichen Gesundheitszustand, d.h. jegliche Informationen einer Person betreffend eine allfällige Erkrankung an Covid-19, Krankheitsrisiken, Vorerkrankungen, den Verlauf einer medizinischen Behandlung, Aufenthalt in einem Krankenhaus/Arztpraxis & Feststellung, dass eine Person vollkommen gesund ist.*
- Grundsätze des DSG beachten: Rechtmässigkeit, Transparenzprinzip, Verhältnismässigkeitsprinzip, Prinzip von Treu und Glauben usw.
- Rechtfertigung: Einwilligung und/oder überwiegendes privates und öffentliches Interesse



## Datenschutz in Zeiten von Corona 2/2

Reto Fanger

### Was bedeutet das konkret für meine betrieblichen Abläufe?

- Offenlegung der Identität von Infizierten an Kolleginnen und Kollegen?
- Mitwirkungsrechte und Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmenden?
- Datenerhebung von Angehörigen und Kontaktpersonen der Mitarbeitenden?
- Massnahmen gegenüber Besuchern, Lieferanten, Kunden (Nicht-Arbeinehmenden) möglich?

## Datenschutz und Homeoffice 1/2

Reto Fanger

### Was gilt generell im Home Office, damit Datenschutz und Datensicherheit in einem ersten Schritt sichergestellt sind?

1. Regel: Vertraulichkeit von Geschäftsdokumenten
2. Familienmitglieder sind Dritte → kein Einblick in Geschäftsdokumente, keine Pausengespräche über geschäftliche Angelegenheiten
3. Schutz der Geschäftsdokumente - auch zu Hause
4. „Clear Desk“-Prinzip
5. Geschäftliche Telefonate → vertraulich
6. Speicherung von Dokumenten → wenn möglich auf Unternehmensserver speichern
7. Stellvertreterregelungen: Person muss Zugriff auf alle benötigten Dateien haben

## Datenschutz und Homeoffice 2/2

Reto Fanger

### Was gilt es weiter zu Datenschutz und Datensicherheit zu beachten?

- Outsourcing: Bearbeitung von Personaldaten ins Ausland
- Überwachung Mitarbeitende: E-Mail- und Internet- und Videoüberwachung
  - Sowohl bei der Überwachung des E-Mail- wie auch des Internetverkehrs sind Personendaten betroffen, was zur Anwendbarkeit des DSG führt
  - Bearbeitungsreglement erlassen
  - Überwachungs- und Kontrollsysteme zulässig? Grundsätzlich nein, aber...
- Bring Your Own Device (BYOD) oder Corporate Owned, Personally Enabled (COPE)?
  - Sicherheitsrisiken für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Personendaten!
  - Trennung von geschäftlichen und privaten Daten durch TOM
- Datenlöschung → *Prinzipien der **Verhältnis- und Zweckmässigkeit** verlangen, dass die Daten nicht länger als nötig bearbeitet werden.*

Grundsatz: Arbeitsgeräte vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt



Unternehmen

Privat

Ausnahme: Bring Your Own Device (BYOD)



Unternehmen

Privat

## Gesellschaftsrecht 1/4

Isabelle Oehri

### Die reguläre Frist für die Durchführung von Generalversammlungen läuft Ende Juni ab – dürfen jetzt GVs durchgeführt werden?

- GV mit physischer Teilnahme von Aktionären grundsätzlich verboten
- Möglichkeiten:
  - Durchführung mit nicht-physischer Ausübung der Mitwirkungsrecht gemäss [COVID-19-Verordnung 2](#):
    - Schriftlich (vorab)
    - Elektronisch (Video-/Audiokonferenz)
    - Unabhängiger Stimmrechtsvertreter
  - Verschiebung (6-Monatsfrist als Ordnungsvorschrift)
- Detailfragen: → [FAQ Coronavirus und Generalversammlungen des EJPD](#)

## Gesellschaftsrecht 2/4

Isabelle Oehri

### Was gilt für Verwaltungsrats- oder Geschäftsleitungssitzungen?

- Einordnung nicht ganz klar und wohl einzelfallabhängig:
  - = «Veranstaltung» → verboten
  - = «internes Meeting» → zulässig (Hygiene-/Distanzregeln)
- Sitzungsdurchführung via Video-/Audiokonferenz nach überwiegender Expertenmeinung zulässig und derzeit zu empfehlen

## Gesellschaftsrecht 3/4

Reto Fanger

### Datenschutz- und Datensicherheit bei Audio- und Videokonferenzen

- Meeting-IDs nicht öffentlich teilen
- Einmalige Meeting-IDs verwenden und Meetings sperren
- Möglichst immer Meeting-Passwörter verwenden
- Meeting-Teilnehmer immer im Auge behalten
- Eine Meeting-Aufzeichnung immer ankündigen
- Vorsicht vor Phishing
- Kamera bei Nichtgebrauch abdecken u. Aufnahmebereich prüfen
- Vorsicht bei Bildschirmpräsentationen u. Screensharing
- Datenschutzrichtlinie Anbieter prüfen

### Was ist bei der Online-GV aus Datenschutzperspektive zu beachten?

- Jeder Teilnehmende muss identifiziert/authentifiziert werden können
- Jeder Teilnehmende muss sich äussern, die Stimmen der anderen Teilnehmenden hören und seine Rechte (namentlich Stimmrecht) ausüben können
- Protokoll muss auch bei Audio-Videokonferenz erstellt werden

## Gesellschaftsrecht 4/4

Isabelle Oehri

### Was sollte der Verwaltungsrat in der aktuellen Situation besonders beachten?

- Aktive Oberleitungspflicht gerade in Krisensituation (ggf. Erhöhung der Sitzungsfrequenz, enge Zusammenarbeit zwischen VR und GL)
- Formal korrekte Sitzungen, Dokumentation von Beratung und Entscheiden
- Liquiditätsplanung und unentziehbare VR-Pflichten bei (drohender) Überschuldung im Fokus (→ vgl. nachfolgende Ausführungen zum SchKG)

### Dürfen jetzt noch Dividenden ausgeschüttet werden werden?

- Kein Verbot von Dividendenausschüttungen
- Aber: kritische Überprüfung und ggf. Anpassung des VR-Antrags betreffend Dividende im Lichte der aktuellen Situation (unter anderem Liquidität, mögliche Inanspruchnahme der Bürgschaftskredite des Bundes)

## Schuldbetreibungs- und Konkursrecht

Reto Ineichen

### Rechtsstillstand (Art. 62 i.V.m. Art. 56 ff. SchKG)

- Betreibungsferien insgesamt vom 19. März bis zum 19. April 2020
- Keine Betreibungshandlungen (vgl. Art. 56 SchKG)
  - Betreibungen (Anhebung und Fortsetzung)
  - Pfändungen
  - Verwertungen
  - Konkursöffnungen (und Konkursverhandlungen)
- Forderungen werden gleichwohl fällig
- Verzug tritt gleichwohl ein (insbes.: bei Mahnung) → Verzugszins (5%)

### Neu ab 20. April 2020

- vorübergehende Entlastung von der Pflicht zur Überschuldungsanzeige
- befristete COVID-19-Stundung



## Kontakt

### **Reto Fanger**

Dr. iur., Rechtsanwalt  
Dozent und Modulverantwortlicher  
HSLU

[reto.fanger@hslu.ch](mailto:reto.fanger@hslu.ch)

### **Bettina Hübscher**

MLaw, MRisk  
Dozentin und Projektleiterin HSLU

[bettina.huebscher@hslu.ch](mailto:bettina.huebscher@hslu.ch)

### **Reto Ineichen**

lic. iur., Rechtsanwalt & Notar  
Mediator, Fachanwalt SAV Strafrecht  
Dozent und Modulverantwortlicher HSLU

[reto.ineichen@hslu.ch](mailto:reto.ineichen@hslu.ch)

### **Isabelle Oehri**

Rechtsanwältin  
M.A. HSG in Law & Economics  
Senior Wissenschaftliche Mitarbeiterin HSLU

[isabelle.oehri@hslu.ch](mailto:isabelle.oehri@hslu.ch)