

Viele Arbeitsvertragsklauseln betreffend Corona-bedingten Absagen von Veranstaltungen sind unzulässig!

Unsere Mitglieder haben uns in den letzten Monaten häufig Arbeitsverträge zugeschickt, in denen Klauseln enthalten sind, mit denen Arbeitgeber, Produzenten oder Veranstalter regeln, welche Folgen bei einer Veranstaltungsabsage wegen Covid-19 gelten.

Beispiel aus einem Engagementvertrag einer Schauspielerin: *Entfallen Proben oder Vorstellungen infolge höherer Gewalt (behördliche Verbotensverordnungen etc.), wird der Vertrag per sofort aufgelöst. Aus den gleichen Gründen kann der Arbeitgeber die Produktion verschieben. Es wird nur die bereits geleistete Arbeit vergütet, ein weiterer Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nicht.*

Auch wenn verständlich ist, dass sich Veranstalter, Produzenten und Arbeitgeber in diesen unsicheren Zeiten absichern möchten, geht es nicht an, das wirtschaftliche Risiko für solche Absagen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwälzen. Um die rechtlichen Unsicherheiten zu klären, hat der SBKV den Rechtsprofessor Thomas Geiser um ein Gutachten gebeten. Das Gutachten bestätigt, dass Klauseln in Arbeitsverträgen, die bei pandemiebedingten Absagen eine Gagenzahlung ausschliessen, nichtig sind!

Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Professor Geiser erläutert in seinem Gutachten, was passiert, wenn ein Arbeitsvertrag wegen Unmöglichkeit gar nicht mehr erfüllt werden kann, z.B. wegen einer pandemiebedingten Theaterschliessung.

Auch Fälle von "höherer Gewalt", wie z.B. Naturkatastrophen, gehören zum betrieblichen und wirtschaftlichen Risiko eines Arbeitgebers, selbst wenn ihn daran keinerlei Verschulden trifft. Zum Unternehmerrisiko gehören also auch behördliche Verbote oder Schliessungen (er kann dafür allenfalls Ausfallentschädigungen oder Kurzarbeitsentschädigungen beantragen).

Wenn eine Veranstaltung wegen behördlicher Verbote abgesagt werden muss, bleibt der Arbeitgeber also gesetzlich dazu verpflichtet, den vertraglich vereinbarten Lohn zu bezahlen, obwohl er die Arbeitsleistung der Künstlerinnen und Künstler gar nicht mehr "annehmen" kann (Art. 324 des Obligationenrechts).

Dies gilt natürlich nicht, wenn die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung in der Person der Arbeitnehmerin liegt: Ist sie an Corona erkrankt und arbeitsunfähig, so gilt das gleiche wie bei sonstigen Krankheiten (beschränkte Lohnfortzahlungspflicht oder Krankentaggeldversicherung, keine Lohnfortzahlung bei Verträgen unter 3 Monaten). Muss sie in Quarantäne bleiben oder kann wegen der Pandemiebestimmungen nicht aus dem Ausland anreisen, hat sie auch keinen Lohnanspruch.

"Höhere Gewalt" im Arbeitsvertragsrecht: Der Arbeitgeber trägt das Risiko

In vielen Verträgen (z.B. Kaufverträge, Werkverträge, Lieferungen etc.) finden sich Regelungen, was passiert, wenn ein Vertrag wegen höherer Gewalt nicht mehr erfüllt werden kann. Das ist zulässig. Das **allgemeine Vertragsrecht** im Obligationenrecht sieht vor, dass ein Vertrag bei Unmöglichkeit wegen höherer Gewalt dahinfällt und beide Vertragsparteien von ihrer jeweiligen Leistungspflicht befreit sind; abweichende Vereinbarungen sind möglich.

Im **Arbeitsvertragsrecht** (Art. 319ff. des Obligationenrechts) gelten jedoch Spezialregeln, die vorgehen. Hier wird ausdrücklich eine andere Risikoaufteilung zwischen den Vertragsparteien vorgesehen; der Arbeitgeber trägt das Risiko, auch wenn ihn keine Schuld daran trifft. Art. 324 OR ist zwingendes Recht, es kann **nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer** abgeändert werden.

Regelung bleibt trotz Unterschrift zwingend

Weil die arbeitsvertragliche Regelung zwingend ist, kann sie selbst dann nicht abgeändert werden, wenn ein Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Auch wenn also eine solche Vertragsklausel vom Arbeitnehmer freiwillig und in Kenntnis ihrer Bedeutung unterschrieben worden ist, bleibt sie nichtig. Der Arbeitnehmer kann später trotzdem seinen Lohn geltend machen. Das wäre auch nicht rechtsmissbräuchlich.

Lösungen im gegenseitigen Einverständnis möglich

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer haben Sie grundsätzlich ein Recht auf volle Lohnfortzahlung (oder allenfalls auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn Sie damit einverstanden sind). Und Sie könnten diesen Lohn auch einklagen. Sie können aber – sollte es wirklich zu einer Absage kommen – im Nachhinein mit dem Arbeitgeber verhandeln, um ihm entgegen zu kommen (z.B. indem Sie ihm längere Zahlungsfristen gewähren oder sogar bereit sind, auf einen Teil Ihres Lohns verzichten, wenn dafür bei einem späteren Engagement eine höhere Vorstellungsgage bezahlt wird etc.).

Es gibt viele Lösungsmöglichkeiten; aber diese dürfen nicht schon im Voraus vertraglich abgemacht werden, das ist unzulässig. Und seien Sie sich bei nachträglichen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bewusst, dass Ihre Forderungen berechtigt und Sie (zumindest aus rechtlicher Sicht) "am längeren Hebel" sind. Vor dem moralischen Druck (Angst, später kein Engagement mehr zu bekommen, wenn man sich wehrt, Sorge, ein Produzent, mit dem man jahrelang gut zusammengearbeitet hat, könnte finanziell ruiniert werden) schützt aber auch eine eigentlich klare Rechtslage leider nicht...