

COVID-19-Infoblatt: Arbeitsrechtliche Fragen

7. Juli 2020

1. Grundsätzliches

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Corona-Virus, kann einschneidende Auswirkungen haben. Dabei stellen sich einem Unternehmen diverse arbeitsrechtliche Fragen. Einige dieser Fragen, werden in diesem Infoblatt besprochen. Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls.

Gemäss Artikel 6 des Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu ergreifen. Die mit Epidemien verbundenen Risiken erfordern besondere Massnahmen: Das SECO hat diesbezüglich ein [Merkblatt](#) publiziert, welches die Arbeitgeber berücksichtigen müssen.

2. Der Arbeitnehmer erkrankt

Der Arbeitgeber bleibt grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Die Lohnfortzahlungspflicht gegenüber den erkrankten Arbeitnehmern ist in Art. 324a OR sowie Art. 49 ff. GAV Gebäudetechnik explizit geregelt. Krankheitsfälle sollten umgehend der betrieblichen Krankentaggeldversicherung gemeldet werden.

3. Arbeitnehmer müssen wegen Selbstquarantäne zu Hause bleiben

Ist der Arbeitnehmer nicht selbst erkrankt, sondern wohnt er im selben Haushalt oder war intim mit einer Person mit einer akuten Atemwegserkrankung (Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit) und/oder Fieber, Fiebergefühl, Muskelschmerzen, so muss er für 10 Tage in Selbstquarantäne. Es handelt sich dabei um eine behördliche Massnahme. Der Lohn ist weiterhin geschuldet (natürlich kann der Arbeitgeber – wenn möglich – Homeoffice verlangen).

Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Ausgleichskasse eine EO-Entschädigung für diejenigen Arbeitnehmer verlangen, welche kein Homeoffice machen können (**nur bis am 16. September 2020**). Die Selbstquarantäne muss jedoch ärztlich verordnet sein, d.h. ein ärztliches Zeugnis muss vorliegen (das Zeugnis muss die Quarantäne bescheinigen und nicht etwa eine Arbeitsunfähigkeit).

Die Selbstquarantäne ohne Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen oder ohne ärztliche Indikation (z. B. aus blosser Angst vor dem Virus) ist kein zulässiger Absenzgrund und eine Lohnfortzahlungspflicht liegt dementsprechend nicht vor.

4. Arbeitnehmer müssen bei der Rückkehr aus einem Risikoland in Quarantäne

Alle Personen, die aus einem Staat oder Gebiet mit hohem Infektionsrisiko in die Schweiz einreisen, müssen sich während 10 Tagen in Quarantäne begeben. Die betroffenen Länder werden auf einer [Liste](#) aufgeführt, welche regelmässig aktualisiert wird.

Bei Quarantäne aufgrund einer Rückkehr aus einem Risikoland besteht ausdrücklich kein Anspruch auf Erwerbssersatzentschädigung (Art. 2 Abs. 2^{bis} COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall). Ausserdem besteht keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, da die Arbeitsverhinderung selbstverschuldet ist. Ausnahmen bestehen bei zwingenden persönlichen Gründen (z.B. Besuch eines sterbenden Angehörigen) oder wenn die Abreise zu einem Zeitpunkt stattgefunden hat, in welchem das Land nicht auf der Liste aufgeführt war. Ist Homeoffice möglich, muss der Lohn auf jeden Fall bezahlt werden.

Ein Reiseverbot durch den Arbeitgeber ist u.E. nicht möglich. Wir empfehlen daher, die Arbeitnehmer explizit auf den Lohnausfall während der Quarantäne hinzuweisen.

5. Arbeitnehmer können wegen einer Betriebsschliessung nicht mehr arbeiten

Bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung muss der Lohn fortbezahlt werden. Unseres Erachtens, kann der Arbeitgeber aber die Kompensation von Überstunden anordnen. Des Weiteren kann der Arbeitnehmer auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, allfällige Minusstunden nachzuholen.

Bei behördlich angeordneten Betriebsschliessungen kann Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden.

6. Arbeitnehmer mit Betreuungspflicht für Kinder

Trifft einen Arbeitnehmer eine gesetzliche Betreuungspflicht für Kinder, kollidiert diese mit der arbeitsrechtlichen Treuepflicht. Für die Betreuung kranker Kinder stehen unter normalen Umständen grundsätzlich drei Tage zur Verfügung, um die Betreuung der Kinder anders zu organisieren. Unter den aktuell gegebenen Umständen kann in vielen Fällen keine andere Betreuung für Kinder mehr organisiert werden. Es ist hierbei auf die generelle geltende Schadenminderungspflicht hinzuweisen, welche sowohl den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer trifft. Beide haben alles Zumutbare zu unternehmen, um Schaden möglichst abzuwenden oder gering zu halten. Der Bundesrat appelliert in der gegenwärtigen Notsituation an die Arbeitgeber, sich kulant zu zeigen und fordert die Arbeitnehmenden auf, dass sich im Bedarfsfall beide Elternteile abwechselnd um die Kinder kümmern.

Dies führt dazu, dass unter normalen Umständen grundsätzlich drei Tage zur Verfügung stehen, um die Betreuung der Kinder anders zu organisieren.

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn fort, so hat er die Möglichkeit, bei der zuständigen Ausgleichskasse eine EO-Entschädigung zu beantragen (**nur bis am 16. September 2020**). Dies gilt jedoch nicht, wenn für den betroffenen Arbeitnehmer Homeoffice möglich ist.

7. Besonders gefährdete Arbeitnehmer (aufgehoben per 22. Juni 2020)

Die Sondervorschriften für besonders gefährdete Personen wurden aufgehoben. Es gelten nun für alle Arbeitnehmer die einheitlichen Gesundheitsschutzvorschriften (vgl. [Merkblatt Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Coronavirus \[Covid-19\]](#) des SECO).

Der Bundesrat hat beschlossen, dass Personen ab 65 Jahren und Personen mit besonderen Erkrankungen als besonders gefährdet gelten. Die relevanten Krankheiten sind in Anhang 6 der Covid-19-Verordnung 2 erwähnt (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200744/index.html#app6ahref0>). Macht der Arbeitnehmer eine besondere Gefährdung geltend, so kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, welches bestätigt, dass der betroffene Arbeitnehmer zur Gruppe der besonders gefährdeten Personen zählt (und nicht etwa, dass er arbeitsunfähig ist).

Für die besonders gefährdeten Arbeitnehmer gelten folgende Arbeitsmöglichkeiten in dieser Reihenfolge:

- 1.— Die Arbeitnehmer müssen ihre Arbeit im Homeoffice erledigen.
- 2.— Ist die Verrichtung der angestammten Aufgaben im Homeoffice nicht möglich, so muss dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag und bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden, die von zu Hause aus erledigt werden kann.
- 3.— Ist Homeoffice überhaupt nicht möglich, so können die Arbeitnehmer unter Einhaltung der folgenden Massnahmen vor Ort beschäftigt werden:
 - a.— Der Arbeitsplatz ist so auszugestalten, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist (Zuteilung eines Einzelraums oder klare Abgrenzung des Arbeitsbereichs, welche die Einhaltung des Mindestabstands zu anderen Personen gewährleistet)
 - b.— Kann ein enger Kontakt nicht durchwegs vermieden werden, so muss das sog. STOP-Prinzip angewendet werden
 - Substitution: Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt.
 - Technische und organisatorische Massnahmen: Mittels technischer und organisatorischer Massnahmen werden Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, in anderer Form ausgeführt (z.B. Kundenkontakt via elektronischen Mitteln statt direkt), oder es werden spezielle Schutzvorrichtungen installiert (Plexiglasscheiben) und Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel etc.).
 - Persönliche Schutzausrüstung: Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umgang mit Schutzausrüstung geübt sind, kann auf diese Massnahme zurückgegriffen werden.
- 4.— Als letzte Möglichkeit kann dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zugewiesen wird, bei der die oben genannten Vorgaben (Gestaltung des Arbeitsplatzes ohne engen Kontakt mit anderen Personen bzw. STOP-Prinzip) eingehalten werden.

Ist keine dieser Möglichkeiten gegeben, muss der Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung (100%) freigestellt werden.

Bevor die oben in 1-4 genannten Massnahmen getroffen werden, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anhören. Ausserdem kann der betroffene Arbeitnehmer die Übernahme einer ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen in 1-4 nicht erfüllt oder wenn der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen vor Ort (3 und 4) aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. In letzterem Fall kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, das die besonderen Gründe bestätigt.

~~Unseres Erachtens sollte es auch im Falle einer Beurlaubung möglich sein, dass der Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnet. Für besonders gefährdete Arbeitnehmer, welche beurlaubt werden müssen, besteht ausserdem ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.~~

8. Anordnung von Zwangsferien / Bezug von eingegebenen Ferien

Der Arbeitgeber kann Ferien grundsätzlich anordnen, dies muss jedoch in der Regel 3 Monate im Voraus geschehen und es muss im Einzelfall zumutbar sein (z.B. Berücksichtigung der Schulferien bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern). In Ausnahmesituationen – wie beispielsweise aktuell mit COVID-19 – können Ferien allenfalls auch kurzfristiger angeordnet werden. Dies jedoch nur, wenn es betrieblich absolut notwendig ist, weil kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht.

Haben Arbeitnehmer Ferien schon eingegeben, so sind sie grundsätzlich verpflichtet, diese auch zu beziehen. Eine kulante Handhabung, insbesondere bei Vorliegen besonderer Umstände beim einzelnen Arbeitnehmer, ist aber angezeigt.

9. Arbeitnehmer kann wegen Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel nicht zur Arbeit erscheinen

Kann der Arbeitnehmer wegen Ausfall des öffentlichen Verkehrs nicht zur Arbeit erscheinen, so ist grundsätzlich kein Lohn geschuldet. Dies gilt auch für den Fall, dass Arbeitnehmer aufgrund von Flugannulierungen nicht aus dem Ausland zurück in die Schweiz kehren können.

10. Anfahrt mit dem Privatauto

Aufgrund der Gesundheitsvorschriften des Bundes sind Gruppentransporte zur Baustelle nur noch erschwert möglich, weshalb viele Arbeitnehmer mit dem Privatauto anreisen. Der Arbeitgeber muss dafür besorgt sein, dass bei der Baustelle genügend Parkplätze vorhanden sind, welche sich in Gehdistanz (ca. 1 Kilometer) befinden.

Die Kostentragung für die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort obliegt dem Arbeitnehmer. Ist die Fahrt zur Baustelle nun weiter als die Fahrt zum Firmensitz (von wo aus normalerweise der Gruppentransport ausgeht), so müssen die darüber hinausgehenden Kilometer als Spesen entschädigt werden. Dabei gilt die Entschädigung von CHF 0.70/km gemäss Art. 5 des Anhanges 8 zum GAV Gebäudetechnik.

11. Die Bautätigkeit muss eingestellt werden, weil Schlüsselpersonal fehlt

Erkranken wichtige Schlüsselmitarbeiter, ist mit Betriebsstörungen zu rechnen. Auszugehen ist dabei vom Grundsatz, wonach der Arbeitgeber die Pflicht hat, seinen Betrieb so zu organisieren und die nötigen Vorkehrungen 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 Fach- oder Führungskräfte zu bemühen.

Kann der Arbeitnehmer nun aus Gründen des Betriebes, namentlich wegen Ausfallens einer Schlüsselperson, seine Arbeit nicht verrichten, so tritt der Annahmeverzug des Arbeitgebers ein. Der Arbeitgeber bleibt folglich grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Allenfalls kann versucht werden, dem Arbeitnehmer eine angemessene Ersatztätigkeit zuzuweisen, anstatt im Annahmeverzug auf die Arbeitsleistung zu verzichten oder die Arbeitnehmer sind vorab zur Kompensation von Überstunden zu verpflichten.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen das Departement Recht gerne zur Verfügung:

+41 43 244 73 00, info@suissetec.ch