

COVID-19-Infoblatt: Arbeitsrechtliche Fragen

19. Oktober 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 die Arbeitgeberin verpflichtet, alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu ergreifen. Die mit Epidemien verbundenen Risiken erfordern besondere Massnahmen: Das SECO hat diesbezüglich ein [Merkblatt](#) publiziert, welches die Arbeitgeberinnen berücksichtigen müssen.

2. Arbeitnehmer erkranken

Die Arbeitgeberin 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. Im Anwendungsbereich des GAV beträgt sie 80 % des Lohnes (ohne Spesen) bzw. 90 % während 6 Monaten bei Mitarbeitenden, welche mindestens 10 Jahre im Betrieb gearbeitet haben. Krankheitsfälle sollten umgehend der betrieblichen Krankentaggeldversicherung gemeldet werden.

3. Arbeitnehmer müssen wegen Selbstquarantäne zu Hause bleiben

Ist der Arbeitnehmer nicht selbst erkrankt, sondern hatte engen Kontakt mit einer am neuen Coronavirus erkrankten Person, deren Erkrankung in einem Labor bestätigt wurde, so muss er sich für 10 Tage zu Hause in Quarantäne begeben. Enger Kontakt heisst, dass er sich in der Nähe (Distanz von weniger als 1,5 Metern) einer infizierten Person während mehr als 15 Minuten ohne Schutz (Hygienemaske oder physische Barriere wie Plexiglasscheibe) aufgehalten hat. Die zuständige kantonale Stelle wird sich beim Arbeitnehmer melden und ihm weitere Informationen und Anweisungen geben. Es handelt sich dabei um eine behördliche Massnahme. Der Lohn ist weiterhin geschuldet (natürlich kann die Arbeitgeberin – wenn möglich – Homeoffice verlangen).

Die Arbeitgeberin kann bei der zuständigen Ausgleichskasse eine EO-Entschädigung für diejenigen Arbeitnehmer verlangen, welche kein Homeoffice machen können. Es muss zwingend eine behördliche Bestätigung oder ein ärztliches Zeugnis (das Zeugnis muss die Quarantäne bescheinigen und nicht etwa eine Arbeitsunfähigkeit) vorgelegt werden. Sofern die Taggelder 80% des Lohns erreichen, ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht befreit (Art. 324b Abs. 1 OR). Liegen die Taggelder darunter, hat die Arbeitgeberin diese auf 80% des Lohns zu ergänzen (Art. 324b Abs. 2 OR; BLESI/HIRSIGER/PIETRUSZAK, in: Alfred Blesi/René Hirsiger/Thomas Pietruszak, COVID-19, § 2 N 23).

Die Selbstquarantäne ohne Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen oder ohne ärztliche oder behördliche Anordnung (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 grundsätzlich kein Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung (Art. 2 Abs. 2^{bis} COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall). Ausserdem besteht keine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin, da die Arbeitsverhinderung selbstverschuldet ist (Ausnahmen bei zwingenden Gründen, wie z.B. Besuch eines sterbenden Angehörigen). Ein Anspruch auf EO besteht jedoch, wenn die Abreise zu einem Zeitpunkt stattgefunden hat, in welchem sich das Reiseziel nicht auf der Liste der Risikogebiete befand und man auch nicht aufgrund einer offiziellen Ankündigung wissen konnten, dass das Reiseziel während der Reise auf diese Liste gesetzt wird. Sofern die Taggelder 80% des Lohns erreichen, ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht befreit (Art. 324b Abs. 1 OR). Liegen die Taggelder darunter, hat die Arbeitgeberin diese auf 80% des Lohns zu ergänzen (Art. 324b Abs. 2 OR; BLESI/HIRSIGER/PIETRUSZAK, a.a.O.). Ist Homeoffice möglich, muss der Lohn auf jeden Fall bezahlt werden (es besteht kein Anspruch auf EO).

Ein Reiseverbot durch die Arbeitgeberin 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 die Arbeitgeberin 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 bezahlte Tage zur Verfügung, um die Betreuung der Kinder anders zu organisieren.

Arbeitnehmer, welche Eltern eines oder mehrerer Kinder unter 12 Jahren sind und ihre Kinder betreuen müssen, weil sie nicht mehr wie üblich betreut werden können (aber gesund sind!), haben grundsätzlich Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung. Der Betreuungsbedarf muss auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein, wie z. B. die Schliessung von Schulen, Krippen, Kindergärten oder die Tatsache, dass die Betreuung nicht mehr möglich ist, weil sie von einer Person

übernommen wurde, die sich auf ärztliche oder behördliche Anweisung in Quarantäne befindet. Befindet sich das Kind selbst in Quarantäne, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Entschädigung, wenn er seine Erwerbstätigkeit für die Betreuung unterbrechen muss. Ist die Betreuung jedoch weiterhin möglich, beispielsweise durch den Ehepartner oder durch eine andere Person, ist eine Entschädigung nicht notwendig. Sofern die Taggelder 80% des Lohns erreichen, ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht befreit (Art. 324b Abs. 1 OR). Liegen die Taggelder darunter, hat die Arbeitgeberin diese auf 80% des Lohns zu ergänzen (Art. 324b Abs. 2 OR; BLESI/HIRSIGER/PIETRUSZAK, a.a.O.). Kein Anspruch besteht, wenn Homeoffice möglich ist.

Zu erwähnen ist, dass der Anspruch auf EO erst ab dem 4. Tag beginnt. Ob für die vorhergehenden 3 Tage eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin besteht, ist umstritten.

7. Anordnung von Zwangsferien / Bezug von eingegebenen Ferien

Die Arbeitgeberin 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.

8. Arbeitnehmer können wegen Ausfalls öff. 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 Flugannullierungen nicht aus dem Ausland zurück in die Schweiz kehren können.

9. Bautätigkeit muss eingestellt werden, weil Schlüsselpersonal fehlt

Erkranken wichtige Schlüsselmitarbeiter, ist mit Betriebsstörungen zu rechnen. Auszugehen ist dabei vom Grundsatz, wonach die Arbeitgeberin die Pflicht hat, ihren 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 der Arbeitgeberin 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 der Arbeitgeberin ein. Die Arbeitgeberin bleibt folglich grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Allenfalls kann

WIR, DIE GEBÄUDETECHNIKER

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