

Das Arbeitsrecht im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Die Situation, die sich aus dieser Pandemie ergibt, ist beispiellos und noch nie dagewesen. Die juristischen Antworten auf die Fragen, die sich stellen, sind im Gesetz nicht alle klar geregelt, noch weniger natürlich in der Rechtsprechung. Bei den folgenden Aussagen handelt es sich somit um Auslegungen von Rechtsvorgaben, und wir können nicht in jedem Fall garantieren, dass sie von den zuständigen Gerichten bestätigt würden.

Haben Angestellte, die zuhause bleiben, weil sie Coronavirus-Symptome zeigen, Anrecht auf das Salär?

Ja, genau wie bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit. Das Salär ist geschuldet während der in der Berner Skala¹ oder durch eine Lohnausfallversicherung bei Krankheit vorgesehenen Zeit.

Kann ein Arbeitgeber in diesem Fall ein Arztzeugnis einfordern?

Im Prinzip muss jede Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit ab dem ersten Tag mit einem Arztzeugnis belegt werden, um Anspruch auf die Lohnfortzahlung zu haben. In der besonderen aktuellen Situation allerdings geht es darum, die medizinischen Dienste nicht zu überlasten. Den Arbeitgebern wird deshalb empfohlen, vor fünf Tagen Absenz kein Arztzeugnis einzuverlangen.

Wie steht es mit dem Lohnanspruch von Angestellten, die nicht am Arbeitsplatz erscheinen, weil sie Angst davor haben, mit dem Virus in Kontakt zu kommen?

Sofern der Arbeitgeber sämtliche vom BAG empfohlenen Massnahmen ergriffen hat, handelt es sich in diesem Fall um eine nicht zu vergütende schuldhafte Abwesenheit. Falls hingegen der Arbeitgeber nicht alle angemessenen Massnahmen ergriffen hat, so haben die Angestellten das Recht, nicht zur Arbeit zu erscheinen und trotzdem den Lohn auf unbestimmten Dauer zu beanspruchen.

Schuldet der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer den Lohn, der nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er oder sie sich wegen der Schul-/Krippenschliessung um die Kinder kümmern muss?

Eltern von Kindern im Alter bis zu zwölf abgeschlossenen Jahren, bei denen die Aufsicht über die Kinder nicht gewährleistet ist, haben Anrecht auf Erwerbsersatzleistungen ab dem vierten Tag des Arbeitsunterbruchs. Während der ersten drei Tage (Wartefrist) ist der Lohn zu 100 % geschuldet, falls die Notwendigkeit für die Kindsbetreuung nachgewiesen werden kann und der betreffende Elternteil keine andere Möglichkeit für die Beaufsichtigung des Kindes hat gemäss den unter Art. 324a genannten üblichen Voraussetzungen.

Muss ein Arbeitgeber, der aufgrund des Entscheids der Behörden seine Geschäftstätigkeit eingestellt hat, die Löhne seiner Angestellten weiterhin entrichten?

Der Arbeitgeber kann für die betroffenen Angestellten Kurzarbeitsentschädigungen beanspruchen.

Haben Angestellte, die auf ärztliche Weisung hin unter Quarantäne gesetzt werden, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Diese Angestellten können bei ihrer Ausgleichskasse Erwerbsausfall-Entschädigungen beziehen.

Welche Verpflichtungen hat ein Arbeitgeber gegenüber Personal, das als schutzbedürftig eingeschätzt wird?

Der Arbeitgeber muss es diesen Personen ermöglichen, ihren beruflichen Pflichten von zuhause aus nachzukommen, und er muss dafür sämtliche erforderlichen Massnahmen ergreifen. Falls die Berufstätigkeit ausschliesslich am üblichen Arbeitsplatz ausgeübt werden kann, muss der Arbeitgeber organisatorische und technische Massnahmen ergreifen, die es erlauben, die Empfehlungen des Bundes in Sachen Hygiene und Social Distancing einzuhalten. Falls das nicht möglich ist, sieht die bundesrätliche Verordnung vor, dass der Lohn weiterhin entrichtet werden muss. Falls es sich um eine behördlich auferlegte Massnahme handelt, sollte der Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigungen beanspruchen können. Falls das nicht der Fall ist, sind wir der Meinung, dass der Lohnanspruch beschränkt ist auf die in der Berner Skala vorgesehene Dauer¹. Die schutzbedürftige Person, die sich weigert, ihre Arbeit zu erledigen, obwohl der Arbeitgeber dazu in der Lage ist, die nötigen Schutzmassnahmen zu garantieren, verliert ihren Lohnanspruch.

Hat ein Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag von Angestellten zu kündigen, welche eine Reduktion der Arbeitszeit ablehnen?

Ja, eine entsprechende Kündigung wird nicht als missbräuchlich angesehen, denn sie steht in Verbindung mit wirtschaftlichen Gründen. Die Kündigung darf aber trotzdem nur unter Einhaltung der üblichen Kündigungsfrist und nicht fristlos erfolgen.

Ferien: Kann der Arbeitgeber diese anordnen? Streichen? Oder deren Annullierung zurückweisen?

Es ist Sache des Arbeitgebers, die Ferien festzulegen, unter Berücksichtigung der Wünsche der Angestellten und der Interessen des Unternehmens. Es gilt normalerweise die Doktrin, dass ein Arbeitgeber eine Frist von ca. drei Monaten einhalten sollte, um die Ferien festzulegen. Falls nötig, kann der Arbeitgeber die Ferien aber ohne Vorlauffrist annullieren, er muss dann die Angestellten, denen deswegen ev. Kosten wegen bereits getätigter Ausgaben entstanden sind, die nicht zurückgefordert werden können, entschädigen. Der Arbeitgeber kann sich auch weigern, bereits geplante Ferien zu annullieren, dies auch dann, wenn die betroffenen Angestellten nicht mehr die Möglichkeit haben, die während den besagten Ferien vorgesehenen Aktivitäten (z. B. eine Reise) wahrzunehmen. Zu erwähnen ist hier, dass das Ziel der Ferien (Erholung) erreicht ist, selbst in einer besonderen Situation mit erheblichen Einschränkungen in Bezug auf die Aktivitäten, die in der Freizeit realisiert werden können (Schliessung von Sportzentren, Museen, Kinos etc.)

Überstunden: Kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt festlegen, wann diese kompensiert werden?

Im Normalfall verlangt die Kompensation von Überstunden im Form von Zeit die Zustimmung der Angestellten hinsichtlich des Prinzips an und für sich und hinsichtlich des Zeitpunkts der Kompensation. Trotzdem können Angestellte in bestimmten Situationen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erhebliche Reduktion des Tätigkeitsumfangs etc.), die eine entsprechende Kompensation ablehnen, aber grundsätzlich dem Prinzip der Kompensation in Form von Zeit zugestimmt haben (via Arbeitsvertrag oder mündlicher Vereinbarung) einen Rechtsmissbrauch begehen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Kompensation in Form von Zeit vorgeben.

Wo finde ich zusätzliche Informationen?

Die juristischen Beratungen der Handelskammern stehen den Mitgliedern für Auskünfte zur Verfügung:

Freiburg: droit@ccif.ch oder 079 573 14 29
Neuenburg: droit@cnci.ch oder 032 727 24 31
Waadt: droit@cvci.ch oder 021 613 35 31

1)

Berner Skala:

Dienstjahr(e)	Lohnfortzahlung
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr	1 Monat
Im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
Vom 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
Vom 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
Ab dem 15. Dienstjahr	5 Monate
ab dem 20. Dienstjahr	6 Monate *
*Ab dem 20. Dienstjahr nach je fünf weiteren Dienstjahren einen Monat mehr (also ab dem 25. Dienstjahr 7 Monate, ab dem 30. Dienstjahr 9 Monate).	