



## BÜRO FÜR ARBEITSRECHT

GREGOR RUH

Thun, 22. März 2020

### Coronavirus – arbeitsrechtliche Aspekte

Gestützt auf die bundesrätlichen COVID-19-Verordnungen bis 20. März 2020

#### A

**Arbeitsverhinderung:** Bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten die Regelungen über die Lohnfortzahlung (mit Krankentaggeldversicherung, wenn eine solche besteht)

**Arztzeugnis:** Ein solches soll der Arbeitnehmer erst nach 5 Tagen beibringen müssen

#### B

**Betreuung der Kinder:** Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich bis zu 3 Tage bezahlte Absenz zugute, um die Betreuung der Kinder zu organisieren. Wenn sich die Eltern zusammen in kleinen Gruppen organisieren, sollte diese Zeit für die Organisation genügen.

Wenn Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Altersjahr die Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung (KITA, Kindergarten, Schule) ausfällt und keine Dritthilfe organisiert werden konnte, so haben Sie ab dem 4. Tag Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Lohnes, höchstens aber Fr 196.- pro Tag. Auf der Entschädigung werden Beiträge bezahlt für AHV/IV/EO/ALV. Die Entschädigung wird von der EO bezahlt und die Abrechnung erfolgt über die AHV-Ausgleichskasse. Während der Schulferien besteht kein Anspruch.

Beziehen beide Elternteile eine Entschädigung, so ist für beide Eltern nur eine Ausgleichskasse zuständig.

Die Entschädigung wird an die anspruchsberechtigte Person ausbezahlt, monatlich nachschüssig. Pro fünf Taggelder werden zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet (somit für jeden Wochentag).

Pflegeeltern haben Anspruch auf die Entschädigung, wenn sie das Pflegekind unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen haben.

Diese Entschädigung wird auch an **Selbständigerwerbende** bezahlt, wenn sie aufgrund der Covid-19-Verordnungen einen Erwerbsausfall erleiden. Der Anspruch ist jedoch auf 30 Taggelder begrenzt.

**Betriebsschliessung:** Es kann Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden (siehe Kurzarbeit)

#### E

**Ersatzarbeit:** Wenn notwendig darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorübergehend andere Arbeit zuweisen, die zumutbar ist. In der aktuellen Lage dürfen an die Zumutbarkeit keine hohen Ansprüche gestellt werden.

Auch die Versetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsort ist zulässig; dabei müssten eine Mehrwegzeit als Arbeitszeit angerechnet und die Wegkosten vergütet werden.

#### F

**Ferien:** Arbeitnehmer, die Ferien bereits bewilligt bekommen haben, haben keinen Anspruch auf Verschiebung. Der Arbeitgeber kann auf dem Ferienbezug bestehen.

Bei betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber bewilligte Ferien widerrufen oder den Arbeitnehmer aus den Ferien zurückrufen. Der Arbeitgeber hat die Kosten zu vergüten, die nicht von einer Annullationsversicherung gedeckt werden.

Eine Anordnung von Ferien muss ein bis zwei Monate im Voraus erfolgen, damit dem Arbeitnehmer genügend Zeit für Planung und Organisation verbleibt. In der aktuellen ausserordentlichen Lage kann die Anordnung von einer bis maximal zwei Ferienwochen wohl auch kurzfristiger erfolgen.

## K

**Kündigung:** Es gelten die normalen Kündigungsbestimmungen von Art. 335ff OR; bei Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristen von Art. 336c und für Kündigungen muss ein sachlicher Grund gegeben sein. Während Kurzarbeit bleiben Kündigungen möglich; der gekündigte Arbeitnehmer verliert den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung und hat bis zum Vertragsende den vollen Lohn zugute.

**Kurzarbeit:** Anspruchsberechtigt sind:

- Angestellte mit unbefristetem und ungekündigtem Vertrag
- Angestellte in befristetem Arbeitsverhältnis
- Angestellte im Dienst einer Organisation für Temporärarbeit
- Lernende
- Arbeitgeberähnliche Angestellte: das sind Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen;
- Mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner/innen

Für arbeitgeberähnliche Angestellte und mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner/in gilt eine Pauschale von Fr. 3'320.- als massgebender Verdienst für eine Vollzeitstelle.

Für die übrigen Berechtigten deckt die KAE 80% des Lohnes.

Die Karenzfrist entfällt.

Zudem müssen nicht mehr zuerst Überstunden abgebaut werden, bevor KAE bezahlt wird.

Arbeitnehmer in gekündigtem Arbeitsverhältnis haben keinen Anspruch auf KAE. Hier schuldet der Arbeitgeber bis Vertragsende den vollen Lohn; kann der keine Arbeit anbieten, ist der volle Lohn aus Verzug geschuldet (Art. 324 OR).

Die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Bezugsberechtigung müssen erfüllt sein (z.B. insgesamt 10% Arbeitszeiteinbusse).

## Q

**Quarantäne:** Der Arbeitgeber muss aus der Fürsorgepflicht heraus die vorsorglichen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer ergreifen, wozu auch eine Quarantäne gehört, wenn ein Arbeitnehmer in Kontakt war mit einer infizierten Person oder sonst eine Ansteckungsgefahr nicht ausgeschlossen werden kann. Für diese Quarantäne werden höchstens 10 Taggelder der EO bezahlt in Höhe von 80% des Lohnes, maximal Fr. 196.- pro Tag. Die Abrechnung erfolgt über die AHV-Ausgleichskasse. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende.

## R

**Risikogruppe:** Als besonders gefährdet gelten Personen ab 65 Jahren und Personen mit Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs.

Der Arbeitnehmer muss die besondere Gefährdung mitteilen und der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bestätigung verlangen.

Diesen Personen ermöglicht der Arbeitgeber, von zu Hause aus arbeiten zu können. Können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit oder mangels realisierbarer technischer und organisatorischer Massnahmen nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und soziale Distanz sicherzustellen. Unter diesen Voraussetzungen dürfen diese Personen weiterbeschäftigt werden. Ansonsten müssen sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt werden.

Obschon die Kompensation von Zeitguthaben grundsätzlich gegenseitig vereinbart werden muss, darf der Arbeitnehmer in dieser ausserordentlichen Lage die Kompensation nicht willkürlich verweigern und muss Hand bieten, zuerst sein Zeitguthaben abzubauen, bevor er mit Lohnzahlung zu Hause bleiben muss.

Wohnt ein Arbeitnehmer mit einer besonders gefährdeten Person zusammen, so hat er keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Hat der Arbeitgeber die notwendigen Gesundheitsschutzmassnahmen getroffen, so hat der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht weiterhin zu erfüllen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann er Kompensation, Ferien oder unbezahlten Urlaub beziehen.

Die Arbeitsbefreiung des Arbeitnehmers, der zur Risikogruppe gehört, ist nicht eine Arbeitsunfähigkeit, sodass die Regeln über die Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht zur Anwendung kommen. Diese Absenz darf auch nicht zu einer Ferienkürzung führen.

**Risikoländer:** Als Risikoländer gelten Länder mit ausserordentlichen Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Covid-19-Epidemie. Es sind dies Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Spanien und alle Staaten ausserhalb des Schengen-Raums.

Besucht ein Arbeitnehmer jetzt noch ein solches Risikoland, so nimmt er das Ansteckungsrisiko in Kauf und damit auch die Schutzmassnahmen, die er bei der Rückkehr durchlaufen muss. Seine Arbeitsverhinderung hat er somit selber zu verantworten und hat für die Arbeitsverhinderung infolge Quarantäne keinen Lohn zugute.

**Rückreise:** Kann ein Arbeitnehmer seine Arbeit nicht leisten, weil er im Ausland festsetzt und nicht in die Schweiz zurückreisen kann, so hat er für diese Arbeitsverhinderung keinen Lohn zugute, da der Verhinderungsgrund objektiver Natur ist (Art. 324a OR verlangt einen subjektiven Verhinderungsgrund).

Kann der Arbeitnehmer die Arbeit nicht leisten wegen Schliessung der Grenze, so besteht ebenfalls keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, da dies nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers liegt (Art. 119 OR).

## S

**Spital:** Infolge der massiven Zunahme der Arbeit sind die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit ausgesetzt. Der Arbeitgeber muss aber dafür sorgen, dass den Arbeitnehmenden ausreichende Ruhezeiten gewährt werden. Diese sind nicht konkretisiert und im Einzelfall zu bestimmen.