

Coronavirus und Arbeitsrecht – Informationen für die Unternehmen

Seit geraumer Zeit spricht man ziemlich viel vom Coronavirus bzw. von der Covid-19-Erkrankung. Aufgrund der neusten Entwicklung und des Auftauchens des Virus in unserer Region stellen sich die Unternehmen die Frage, welche Auswirkungen eine solche Pandemie auf das Arbeitsverhältnis ihrer Angestellten haben könnte. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, möchte der vorliegende Text die wichtigsten Fragen beantworten, mit denen die Unternehmen in der nächsten Zeit konfrontiert sein könnten.

Diese Angaben dienen lediglich Informationszwecken und sie stützen sich auf unseren heutigen Kenntnisstand. Es ist selbstverständlich, dass einige Fragen noch nicht geklärt wurden und dass immer das zuständige Gericht einen endgültigen Entscheid fällen wird.

Die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

In Anwendung von Art. 328 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) muss der Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer die Massnahmen treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Die Arbeitnehmer müssen ihrerseits die Weisungen des Arbeitgebers befolgen, die Schutzausrüstung benützen und sie dürfen die Wirksamkeit der Schutzmassnahmen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigen.

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) empfiehlt den Unternehmen bereits, einen Plan zur Bekämpfung der Pandemie auszuarbeiten.

Auf jeden Fall wird den Arbeitgebern empfohlen, alle ihnen zumutbaren Massnahmen zu ergreifen und den Mitteilungen der verschiedenen Behörden eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Ein Arbeitnehmer weigert sich, sich aus Angst vor Ansteckung zur Arbeit zu begeben.

Solange in diesem Zusammenhang keine besondere behördliche Anweisung vorliegt, kommt dies einer unbegründeten Arbeitsverweigerung gleich. Der Arbeitgeber ist deshalb von seiner Lohnfortzahlungspflicht entbunden. Bei anhaltender Verweigerung (bei längeren Absenzen oder nach vorgängiger Verwarnung) besteht die Möglichkeit der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber. In diesem Fall kann der Arbeitgeber zum Beispiel einen Viertel des Monatslohns als Entschädigung zurückbehalten.

Falls jedoch die Verweigerung begründet ist – insbesondere wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht, die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen, nicht nachkommt – darf der Arbeitnehmer grundsätzlich die Arbeit verweigern und für den Arbeitgeber besteht weiterhin eine Lohnfortzahlungspflicht.

Bei Krankheit des Arbeitnehmers

Ist ein Arbeitnehmer vom Virus infiziert, hat er in Übereinstimmung mit den gesamtarbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen Anrecht auf die Auszahlung seines Lohnes bzw. auf die Auszahlung des Taggelds des Krankentaggeldversicherungsvertrags.

Es wird darauf hingewiesen, dass wenn ein Arbeitnehmer krank wird, nachdem er sich in ein Land oder in eine Region begeben hat, in das man sich nach einer Warnung der zuständigen Behörden zuhause der Bevölkerung nicht begeben sollte, der Lohn grundsätzlich nicht geschuldet ist.

Der Arbeitnehmer befindet sich in Quarantäne (ohne krank zu sein).

Zu diesem Fallbeispiel gibt es verschiedene Lehrmeinungen.

Einige Autoren sind der Meinung, dass ein Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit nur dann Anspruch auf seinen Lohn hat, wenn der Grund in seiner Person liegt. Dies ist nicht der Fall, wenn die Quarantäne wegen einer Pandemie verhängt wird. Nach ihrer Meinung besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Andere Autoren wiederum sind der Meinung, sofern die Massnahme nur einen einzelnen Arbeitnehmer betreffe, müsse die Verhinderung an der Arbeitsleistung als Grund angesehen werden, der in seiner Person liege. Sein Lohn sei ihm deshalb geschuldet, sofern der Schaden nicht vom Kanton oder von der Versicherung übernommen wird. Wenn die Massnahme jedoch die Gesamtheit einer Personengruppe betrifft, liege der Grund für die Verhinderung an der Arbeitsleistung nicht mehr in einer Person und der Lohn wäre nicht geschuldet.

Für andere wiederum ist eine Pandemie eine Gefahr, die einem Geschäftsbetrieb innewohnt, deshalb müsse eine Firma ihre Angestellten angesichts jedwelcher Umstände bezahlen.

Für einige Autoren besteht schliesslich kein Anspruch auf eine Lohnzahlung, doch könne ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nicht das Existenzminimum entziehen. Es müsse deshalb der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit bevorzugt werden und zwar im gleichen Ausmass oder der Arbeitnehmer müsse die fehlenden Stunden mit Ferien oder mit Überstunden kompensieren. Hervorzuheben ist, dass für die letztere Möglichkeit zwingend das Einverständnis des Arbeitnehmers eingeholt werden muss (siehe weiter unten).

Die Frage bleibt somit offen. So wie die Dinge liegen empfehlen wir den Unternehmen, Vorsicht walten zu lassen. Um konkret eine Entschädigung für seinen Ertragsausfall zu erhalten, kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung stellen (siehe weiter unten).

Betreuung kranker Kinder durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Ein Arbeitnehmer kann länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Fälle können der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a OR gleichgestellt

werden. Während der Zeit, die für die Suche nach einer Alternativbetreuung seines Kindes erforderlich ist, ist dem Elternteil der Lohn geschuldet. Hervorzuheben ist, dass sich die Eltern bemühen müssen, längere pflegebedingte Abwesenheiten zu vermeiden.

Geschlossene Schulen und Kinderkrippen

Ist ein Elternteil an der Arbeitsleistung verhindert, weil er ein Kind betreuen muss, dessen Schule oder Kinderkrippe geschlossen ist, handelt er im Rahmen seiner gesetzlichen Pflicht zur Betreuung seiner Kinder. Was den Anspruch auf Lohnfortzahlung während dieser Zeit anbetrifft, gehen die Lehrmeinungen erneut auseinander. Die Autoren sind jedoch mehrheitlich der Ansicht, dass in diesem Fall einem Elternteil der Lohn während der vernünftigerweise erforderlichen Zeit, um eine Betreuungslösung zu finden, gezahlt werden muss.

Der Arbeitnehmer hat Ferien

Besteht kein von den zuständigen Behörden verfügbares Reiseverbot, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern keine Einschränkungen in Bezug auf das Ferienzeil auferlegen. Wenn jedoch ein Arbeitnehmer vor Ort infolge einer Quarantäne-Massnahme blockiert ist und am Feriende nicht zur Arbeit zurückkehren kann, läuft er Gefahr, nicht bezahlt zu werden (siehe weiter oben).

Unabhängig von der Ausrufung einer Pandemie darf der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nicht kurzfristig Ferien verordnen. Obwohl im Gesetz vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen darf, müssen die Arbeitnehmer früh genug darüber informiert werden, damit sie planen können. In Lehre und Rechtsprechung wird im Allgemeinen eine Ankündigungsdauer von 3 Monaten gebilligt. Wenn im Arbeitsvertrag nicht das Gegenteil vorgesehen ist, kann der Arbeitgeber zudem einen Arbeitnehmer nicht zwingen, Überstundenarbeit durch Freizeit zu kompensieren. In beiden Fällen ist eine aufgeklärte Einwilligung des Arbeitnehmers erforderlich.

Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Nach Ausrufung einer Pandemie muss der Arbeitnehmer aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis eine Änderung des Ferienzeitpunkts akzeptieren. Die Verschiebung muss dem Arbeitnehmer innert kürzester Frist kommuniziert werden. Der Arbeitgeber ist allerdings verpflichtet, den Arbeitnehmern einen allfällig entstandenen Schaden zu ersetzen.

Der Arbeitgeber entscheidet, seinen Betrieb zu schliessen.

Im Allgemeinen sind nur die Behörden ermächtigt, Präventivmassnahmen gegen die Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu verfügen. Wenn der Arbeitgeber eigenständig und nicht auf Anweisung der zuständigen Behörden entscheidet, seinen Betrieb zu schliessen, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht für die Arbeitnehmer. Vom Lohn des Arbeitnehmers muss jedoch abgezogen werden, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat. Ausser bei sehr kurzen Betriebsschliessungen schulden die Arbeitnehmer keine Nachleistungspflicht der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber untersagt dem Arbeitnehmer, sich zur Arbeit zu begeben.

Wurde der Arbeitnehmer auf Anordnung der zuständigen Behörden nicht in Quarantäne versetzt, ist der Lohn dem Arbeitnehmer geschuldet.

Wünscht der Arbeitgeber nicht, dass der Arbeitnehmer an seine Arbeit zurückkehrt, nachdem er sich zum Beispiel in ein Risikogebiet begeben hat, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, dass er ihm Rahmen des Möglichen seine Arbeit im Homeoffice an seinem Wohnort leistet. Die damit verbundenen Kosten gehen zulasten des Arbeitgebers.

Die Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten wird. Ziel ist es, Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Damit bei einem Arbeitsausfall ein Anspruch auf eine Entschädigung besteht, muss der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar sein, höchstwahrscheinlich vorübergehend sein und er muss mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmachen, die von den Arbeitnehmern normalerweise insgesamt geleistet werden.

Nur ein Verweis auf den Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf Entschädigung zu rechtfertigen. Die Arbeitgeber müssen glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Anders gesagt: Der Arbeitsausfall muss in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen.

Voranmeldungen von Kurzarbeit muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Amtsstelle desjenigen Kantons einreichen, in dem sich sein Betrieb befindet. Im Wallis ist dies die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit. Sie erhalten weitere Angaben über den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) und wie vorzugehen ist über die Webseite <https://www.vs.ch/de/web/sict/kurzarbeit>.