

## Rechtliche Fragen - Arbeitsrecht

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Gestützt auf das **Weisungsrecht** (OR 321d) kann die Arbeitgeberin Telearbeit oder Homeoffice anordnen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen. Möglich ist auch die Anordnung, dass Überstunden oder Überzeit kompensiert oder Ferien (OR 359c) bezogen werden müssen, wobei beim Zwangsferienbezug die Interessen des oder der Mitarbeitenden durch die Arbeitgeberin zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen ist der volle Lohn geschuldet (OR 324 Abs. 1). Bei Kompensation von Überstunden und Überzeit ist das Einverständnis des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin vorausgesetzt. Die Arbeitszeiten gelten grundsätzlich gemäss Gesetz. Die Arbeitgeberin kann grundsätzlich auch ein Ferienverbot anordnen, da sie den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist anzuhören und auf seine bzw. ihre Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist aber nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Ein Zwang zum unbezahlten Urlaub ist nichtig. Denkbar sind ausserdem Betriebsferien, wobei diese frühzeitig im Voraus angekündigt werden müssen.

**Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmenden:** Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, besonders gefährdete Personen von zu Hause aus arbeiten zu lassen, wenn nötig durch eine angemessene Ersatzarbeit. Ist die Präsenz vor Ort unabdingbar, muss der Arbeitgeber die betreffende Person schützen, indem er die Abläufe oder den Arbeitsplatz entsprechend anpasst. Eine besonders gefährdete Person kann eine Arbeit ablehnen, wenn sie die Gesundheitsrisiken als zu hoch erachtet. Ist eine Arbeitsleistung zuhause oder vor Ort nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Person unter Lohnfortzahlung freizustellen. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen, das aufzeigt, weshalb eine angestellte Person zu einer besonders gefährdeten Personengruppe gehört.

**Lohnfortzahlungspflicht:** Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, trifft die Firma eine **Lohnfortzahlungspflicht** (OR 324 Abs. 1). Hat die Firma eine **Krankentaggeldversicherung** (KTG), greift diese nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Wartefrist (üblicherweise 30, 60 oder 90 Tage). Verfügt die Arbeitgeberin über keine Krankentaggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach den bestehenden Skalen (Berner, Basler, Zürcher Skala). Verzichtet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, ist der vereinbarte Lohn weiter zu entrichten.

Eine angeordnete **Quarantäne** kann nicht über die KTG abgerechnet werden, wenn kein Krankheitsfall vorliegt. Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleiben, besteht für die Fehlzeit kein Lohnanspruch.

Ebenfalls in folgenden Fällen ist der Lohn (während beschränkter Zeit, OR 324a) geschuldet:

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wird positiv auf Covid19 getestet, resp. ist erkrankt und ärztlich krankgeschrieben und muss für (mind.) 10 Tage in die **Isolation**.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien am Coronavirus (oder an einer anderen Krankheit) und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Betrieb muss aufgrund Lieferengpässen des Zulieferers eingestellt werden.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreut ein am Coronavirus erkranktes Kind zu Hause (Art. 36 ArG).

- Die Arbeitgeberin schickt den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vorsichtshalber nach Hause oder schliesst den Betrieb.
- Die Arbeitgeberin verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften.
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss die Kinder betreuen (ZGB 276).
- Der Betrieb wird auf behördliche Anweisung geschlossen. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

#### **In folgenden Fällen ist der Lohn nicht geschuldet:**

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Vorsicht, weil er bzw. sie angesteckt werden könnte (Arbeitsverweigerung).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (und keine anderen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen). Kann die Arbeit aber von zu Hause erledigt werden (Telearbeit), ist der Lohn geschuldet.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schickt aus Angst sein Kind nicht in die Krippe, sondern betreut es zu Hause und muss deshalb der Arbeit fernbleiben.
- Der (ganze) Wohnort des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wird unter Quarantäne gestellt.

**Kurzarbeit:** Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrechterhalten bleibt.

Durch die **Kurzarbeitsentschädigung (KAE)** wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Damit sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. Für die Abwicklung der KAE muss man sich **an den zuständigen Kanton wenden**. Das SECO hat die Kantone angewiesen, Gesuche um Kurzarbeit bezüglich Covid-19 zu prüfen. Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, ist zu prüfen, ob Kurzarbeitsentschädigung gefordert werden kann. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit keine Telearbeit anordnen können.

Weiter **zu prüfen** sind **folgende Fälle**:

- die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren;
- notwendige Roh-/Betriebsstoffe sind infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar;
- Lieferschwierigkeiten von Roh- und Betriebsstoffen;
- Zusammenspiel verschiedener Faktoren, bedingt durch die Pandemie, die zu einer Einstellung der Betriebstätigkeiten führen;
- Arbeitszeitverkürzung oder Betriebsschliessung auf behördliche Anordnung;

### Corona-Erwerbsersatz bei Quarantäne:

Im Falle einer behördlich oder ärztlich verordneten **Quarantäne** kann der Arbeitgeber - bei Lohnfortzahlungspflicht - für eine angestellte Person Corona-Erwerbsersatz beziehen. Ein Anmeldeformular und weitere Erläuterungen finden sich unter <https://www.ahv-gf.ch/de/coronavirus/quarantaene-eo/>

### Erwerbsersatz für Eltern:

Anspruch auf Corona Erwerbsausfall-Entschädigung haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund des **Ausfalls der Fremdbetreuung** unterbrechen müssen. Bei Lohnfortzahlung kann der Arbeitgeber den Erwerbsersatz beziehen. **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.

Den Anspruch kann pro Arbeitstag nur **ein** Elternteil geltend machen, da die Kinderbetreuung von einem Elternteil allein bewältigt werden kann. Voraussetzung ist, dass die zu betreuenden Kinder das **12. Altersjahr noch nicht erreicht** haben. Falls ein Elternteil nicht erwerbstätig ist oder der Erwerbstätigkeit zu Hause (Homeoffice) nachgehen kann, besteht kein Anspruch.

Anmeldeformulare und weitere Ausführungen unter <https://www.ahv-gf.ch/de/coronavirus/eo-fuer-eltern/>