

Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht

Update vom 18. März 2020

Erhöhte Informations-, Treue- und Fürsorgepflicht

1. Welche generellen Pflichten gilt es als Arbeitgeber zu beachten?

(Zusatz vom 18.03.2020)

In einem Pandemiefall bestehen für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmende erhöhte, gegenseitige Informations-, Treue- und Fürsorgepflichten, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Dazu gehören insbesondere Information über die Regelung des Betriebes, über Krankheitsausbrüche, über Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle geeigneten, zumutbaren und möglichen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden zu ergreifen. Insbesondere sollen Arbeitnehmende über Hygienemassnahmen am Arbeitsplatz durch die Arbeitgeber informiert werden.

Die Arbeitnehmenden ihrerseits sind dagegen verpflichtet, sich an die entsprechenden Weisungen und geänderten Vorgaben der Arbeitsorganisation zu halten.

2. Wie sollte ich meine Arbeitnehmer schützen?

(Zusatz vom 18.03.2020)

Das BAG empfiehlt Arbeitgebern Folgendes: Der Arbeitgeber soll ermöglichen, dass alle Mitarbeitenden ihren persönlichen Hygienemassnahmen, wie regelmässiges Händewaschen, nachgehen können.

Falls möglich sollen Mitarbeitende möglichst genügend Abstand zueinander haben können. Das kann durch eine räumliche Anpassung, Home-Office, Tele- oder Videokonferenzen sowie Office-Splitting ermöglicht und forciert werden. «Social Distancing» – Massnahmen zur Distanzierung (mind. 2 Meter) von Mitarbeitenden – ist in der gesamten Organisation durchzusetzen.

Arbeitgeber sollen erst ab dem fünften Tag ein Arztzeugnis verlangen. Arbeitgeber sollen Mitarbeitende stets über die aktuelle Lage wie auch über die getroffenen Schutzmassnahmen informieren. Auch soll der Arbeitgeber Mitarbeitende darauf hinweisen, nicht während der Stosszei-

ten mit dem ÖV zu fahren. Dazu soll der Arbeitgeber die Arbeitszeiten möglichst flexibel gestalten.

Sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeitenden sollen sich an die Empfehlungen des BAGs halten.

Arbeitsstunden und Arbeitsleistung

3. Kann mich im Pandemiefall der Arbeitgebende verpflichten, Überstunden leisten zu müssen?

(Zusatz vom 18.03.2020)

Der Arbeitnehmer kann gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wenn dies durch die Umstände gerechtfertigt ist. Im Falle einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte führt, ist es gerechtfertigt, dass die Arbeitnehmer Überstunden leisten. Ihre persönliche Situation ist dabei aber zu berücksichtigen, insbesondere ihre Familienpflichten.

4. Darf der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden den Bezug von Ferien anordnen?

Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, darf der Arbeitgeber grundsätzlich den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Dabei hat er auf die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Setzt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien fest, so hat er dies genügend im Voraus anzukündigen. Es gilt eine **Ankündigungsfrist von mindestens drei Monaten**.

Darüber, ob in **dringlichen, wirtschaftlichen Notlagen** kurzfristig **Zwangsferien** angeordnet werden dürfen, scheiden sich die Geister (der Rechtsgelehrten). Mehrere Gerichte haben jedoch entschieden, dass auch für Zwangsferien die dreimonatige Ankündigungsfrist zu berücksichtigen ist.

5. Wann ist die Anordnung von Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit (KAE) hilft Unternehmen, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vorübergehende Auftragseinbrüche zu überbrücken. Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber **im Einver-**

verständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Mit der KAE sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Erhalt von Arbeitsplätzen sichergestellt werden. Für die Anordnung von Kurzarbeit muss zudem das **kantonale Arbeitsamt seine Zustimmung** geben. Dann kann das Unternehmen einen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung bei der Arbeitslosenkasse einreichen. Die Arbeitslosenkasse übernimmt einen Teil der Lohnkosten. Ausführliche Informationen zur Kurzarbeit findet man auf der Website des [Seco](#).

Ferienbezug

6. Darf der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden die (Vor-)Kompensation von Überstunden anordnen?

Eine Kompensation kann nach der aktuellen Rechtslage und herrschender Rechtsprechung vom Arbeitgeber nicht einseitig diktiert werden. Art. 321c Abs. 2 OR fordert das **Einverständnis des Arbeitnehmers**, sollen die Überstunden kompensiert, d. h. durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Aufgrund der durch das Coronavirus bedingten aktuellen Notsituation sollte aber eine einvernehmliche Lösung bzgl. Kompensation von Überstunden mögliche sein.

Home-Office

7. Dürfen weiterhin vor Ort Sitzungen, Kurse, Workshops etc. durchgeführt werden?
(Zusatz vom 18.03.2020)

Grundsätzlich ist die Arbeit (und auch die Durchführung von Sitzungen, Kurse, Workshops etc.) vor Ort weiterhin zulässig. Aufgrund der Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmenden, alles zum Schutze seiner Gesundheit zu tun, sollten Kurse, Schulungen und Workshops nur noch durchgeführt werden, wenn sie als geschäftskritisch (also dringlich) einge-

stuft werden und sie nicht über eine Tele- oder Videokonferenzen möglich sind. Dabei sind aber alle erforderlichen Hygiene- und Schutzmassnahmen zwingend vorzukehren bzw. einzuhalten.

8. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Home-Office?

Nach dem aktuellen Stand (10. März 2020) dürfen gesunde Mitarbeiter aus blosser Angst vor einer Ansteckung **nicht der Arbeit fernbleiben**. Tun sie dies trotzdem, muss der Arbeitgeber keinen Lohn zahlen. Zudem können disziplinarische Massnahmen getroffen werden (Verwarnung, Kündigung). Die Arbeitgeber sind allerdings verpflichtet zum Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer die nötigen geeigneten Massnahmen zu treffen.

Eine Ausnahme betrifft einerseits Fälle, in denen betrieblich keine Distanzierung oder eine andere zeitlich begrenzte Beschäftigung für besonders **gefährdete Personen** möglich ist, die einem erhöhten Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dazu gehören Personen ab 65 Jahren oder Personen mit gesundheitlichen Problemen, die das Erkrankungsrisiko erhöhen. (Lungenkrankheiten, Diabetes, Bluthochdruck, Herz-Kreislauf Problemen, Krebs und dgl.). In diesem Fall haben die Personen ein Recht von zu Haus aus zu arbeiten.

Gibt es im Betrieb einen **Coronavirus-Verdachtsfall** und ist das Immunsystem eines Arbeitnehmers angeschlagen, fällt die Interessenabwägung anders aus und der Arbeitnehmer darf ebenfalls zu Hause bleiben.

9. Kann der Arbeitgeber Home-Office anordnen?

Gestützt auf das Weisungsrecht (OR 321d) kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen. Er muss dem Mitarbeitenden allerdings die notwendigen Arbeitsutensilien zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen und dürfen nicht darauf bestehen, ins Büro zu kommen.

Aufsichtspflichten

10. Darf der Arbeitnehmern zuhause bleiben, um seine Kinder zu betreuen, weil die Schulen, Kitas etc. aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen werden?

(Zusatz vom 18.03.2020)

Eltern haben eine Aufsichtspflicht. Wenn die Betreuung ausfällt, haben Eltern das Recht, zuhause zu bleiben, um sich um die Kinder zu kümmern. Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, weil dieser wegen Schliessung von Schulen, Kitas etc. seine Kinder betreuen muss, muss ihm der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn gestützt weiter entrichten. Die Eltern haben sich zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.

Nach Ablauf dieses Zeitraums sind Lohnkürzungen denkbar. Denkbar ist auch der Bezug von unbezahlten Ferien, um den Arbeitnehmenden die notwendige Kinderbetreuung zu ermöglichen. Im «Normallfall» geht man von einem Zeitraum von 3 Tagen aus. Ob diese 3 Tage auch im derzeitigen Pandemiefall gelten, ist unsicher (und eher zu verneinen).

Empfehlung Erstellung Pandemieplan

11. Müssen wir als KMU auch ein Pandemieplan erstellen?

(Zusatz vom 18.03.2020)

Das Bundesamt für Gesundheit BAG empfiehlt den Betrieben, eine Pandemieplanung zu erstellen. Im Hinblick auf die aktuelle Situation sollten Unternehmen den BPP sofort erstellen. Dazu hat das BAG ein Handbuch für die betriebliche Vorbereitung publiziert. Diese finden Sie [hier](#).