

Fragen und Antworten zum Coronavirus aus arbeitsrechtlicher Sicht

Das vorliegende Dokument soll helfen, die arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus richtig einzuschätzen.

Es handelt sich um summarische Antworten auf die gängigsten Fragen. **Die Ausführungen sind bewusst einfach und pragmatisch gehalten und als Orientierungshilfe zu verstehen. Sie ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.**

Mitglieder des Arbeitgeberverbands Basel können sich bei arbeitsrechtlichen Fragen an folgende Stellen wenden:

- *Telefonische Rechtsberatung Arbeitgeberverband Basel: Tel. 061 205 96 00*

1. Arbeitnehmende haben Angst vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz. Dürfen sie deswegen zuhause bleiben?

- Nein. Solange keine behördliche Anweisung vorliegt, sondern das Fernbleiben ausschliesslich aufgrund individueller Sorge erfolgt, handelt es sich um eine unbegründete Arbeitsverweigerung.
- In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und riskieren – da es sich um eine Arbeitsverweigerung handelt – disziplinarische Massnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung und ev. sogar eine Schadenersatzpflicht.
- Achtung: Falls die Arbeitnehmenden aus begründeter Sorge zuhause bleiben, weil der Arbeitgeber z.B. keine geeigneten Massnahmen zum Schutz des Personals ergreift, kann die Arbeitsverweigerung gerechtfertigt sein. In diesem Fall besteht auch eine Lohnzahlungspflicht.

2. Was gilt bei blossen Anzeichen von Grippe-symptomen. Dürfen Arbeitnehmende vorsorglich zuhause bleiben, auch wenn noch keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt?

- Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmende nur dann zuhause bleiben, wenn sie aufgrund der Krankheit arbeitsunfähig sind. In diesem Fall besteht auch eine Lohnfortzahlungspflicht.
- Unter Umständen kann es aber sinnvoll und im Interesse des Betriebes sein, wenn Mitarbeitende auch schon mit ersten Grippe-symptomen vom Betrieb fernbleiben, bis eine ärztliche Untersuchung stattgefunden hat. In diesen Fällen wird empfohlen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende absprechen.
- Arbeitgeber können in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht auch anordnen, dass Mitarbeitende mit ersten Grippe-anzeichen – mit Lohnfortzahlung - zuhause bleiben.

3. Die Arbeitnehmenden haben einen längeren Arbeitsweg, weil der gewöhnliche Arbeitsweg aufgrund behördlicher Massnahmen nicht zur Verfügung steht. Dürfen sie die zusätzliche Wegzeit als Arbeitszeit anrechnen?

- Der Arbeitsweg (Weg zwischen Wohnort und gewöhnlichem Arbeitsort) gehört nicht zur Arbeitszeit, sofern keine abweichende vertragliche Vereinbarung vorliegt.
- Deshalb fällt der Arbeitsweg in die Risikosphäre der Arbeitnehmenden, und sie dürfen die zusätzliche Wegzeit nicht als Arbeitszeit geltend machen.

4. Die Arbeitnehmenden haben keine Möglichkeit, die Arbeitsstelle zu erreichen, weil alle Verkehrsmittel durch behördliche Verfügung eingestellt sind oder weil der Aufenthalt im Freien untersagt ist. Haben sie Anrecht auf Lohnfortzahlung?

- Nein. Es handelt sich zwar um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung. Diese liegt aber nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers.
- In diesem Fall wird die Erfüllung des Arbeitsvertrages unmöglich, weshalb die Arbeitnehmenden von der Arbeitspflicht befreit werden, umgekehrt aber auch den Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren.
- Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Home Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.

5. Der Arbeitgeber verlangt von den Arbeitnehmenden, dass sie auf dem Weg zur Arbeit keine öffentlichen Verkehrsmittel benützen, um eine Ansteckung zu verhindern. Haben sie Anspruch auf Ersatz der Mehrausgaben (Autoentschädigung, Parkhaus etc.)?

- Da es sich um eine durch den Arbeitgeber aus eigenem Interesse verordnete Massnahme handelt, muss er den Arbeitnehmenden den dadurch entstehenden Mehraufwand ersetzen.

6. Darf der Arbeitgeber Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmenden in ihrer Freizeit erlassen (Bsp. Verbot des Besuchs von Fussballspielen)?

- Nein. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden keine Vorschriften machen, die ihre Freizeit resp. ihr Privatleben betreffen.

7. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin hält sich nicht an eine behördliche Empfehlung und besucht z.B. ein Sperrgebiet oder eine Massenveranstaltung. Kann der Arbeitgeber das Betreten des Betriebs verbieten?

- Ja. Da sich die Person schuldhaft in eine Risikosituation begeben hat, kann sie vom Betreten des Betriebs ausgeschlossen werden.
- Es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

8. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin befindet sich in den Ferien an einem Ort, der zum Risikogebiet erklärt wird. Darf der Arbeitgeber verlangen, dass er oder sie nach der Rückkehr zwei Wochen in «Quarantäne» bleibt?

- Ja. Der Arbeitgeber ist zum Schutz der übrigen Arbeitnehmenden sogar verpflichtet, eine «Quarantäne» der zurückkehrenden Mitarbeitenden zu verhängen. Er kann verlangen, dass er oder sie sich in ärztliche Untersuchung begibt.
- Weil es sich um eine seuchenähnliche Situation handelt, liegt die Arbeitsverhinderung

nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden verlieren den Anspruch auf Lohnfortzahlung.

- Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Home Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.

9. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin befindet sich in den Ferien an einem Ort, der zum Risikogebiet erklärt wird. Er resp. sie darf aufgrund lokaler Weisungen das Hotel nicht verlassen und kann nicht zurückreisen. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Nein. Es handelt sich um ein objektives Leistungshindernis, das nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers liegt.
- Es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

10. Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bucht Ferien in einem Risikogebiet. Kann der Arbeitgeber den Reiseantritt verbieten?

- Nein. Der Arbeitgeber kann die Ferien nicht verbieten.
- Er kann aber androhen, dass die Person sich nach der Rückreise in «Quarantäne» begeben muss und aufgrund ihres Selbstverschuldens auch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung in dieser Zeit hat.

11. Jemand befindet sich auf Geschäftsreise in einem Risikogebiet. Kann der Arbeitgeber von verlangen, dass er oder sie nach der Rückkehr zwei Wochen in Quarantäne bleibt?

- Ja. Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, das Ansteckungsrisiko für die übrigen Arbeitnehmenden zu minimieren.
- Da die Person im Interesse des Arbeitgebers auf Geschäftsreise war, besteht während der Zeit der «Quarantäne» ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

12. Der Betrieb will das Risiko einer Ansteckung am Arbeitsplatz minimieren und schreibt für einzelne oder alle Mitarbeitende Home-Office vor. Sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, im Home Office zu arbeiten und haben sie Anspruch auf Ersatz der Auslagen für die Büroinfrastruktur zuhause?

- Ja. Der Arbeitgeber kann im Pandemiefall aufgrund der ausserordentlichen Lage durch Weisung eine temporäre Veränderung des Arbeitsortes (Home Office) festlegen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden die zur Verrichtung der Arbeit erforderlichen Instrumente und Geräte zur Verfügung zu stellen oder sie zu entschädigen, sofern sie diese selber zur Verfügung stellen.
- Es wird empfohlen (unabhängig vom Pandemiefall), die Rechte und Pflichten im Fall von Home Office vertraglich zu regeln.

13. Der Betrieb muss aufgrund von krankheitsbedingten Abwesenheiten die Arbeitsabläufe umstellen. Darf er den Arbeitnehmenden andere Arbeiten zuteilen?

- Ja. Sofern dies zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine andere Arbeit zuweisen als im Arbeitsvertrag vereinbart ist.
- Aufgrund der Treuepflicht der Arbeitnehmenden sind sie verpflichtet, in diesem Fall eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeit zu übernehmen, sofern dies zumutbar ist und sie in der Lage dazu sind.

14. Aufgrund von Erkrankungen von Arbeitskollegen entsteht für die «gesunden» Arbeitnehmenden ein erhöhter Arbeitsanfall. Können diese zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden?

- Ja. Der Arbeitgeber hat den Betrieb zwar grundsätzlich so zu organisieren, dass bei Abwesenheiten aufgrund von Krankheit die normalen Stellvertretungen zum Einsatz kommen und keine Überstunden erforderlich sind.
- Die Arbeitnehmenden können aber zur Leistung von Überstunden gezwungen werden, wenn dies aufgrund der Umstände gerechtfertigt erscheint und sie diese zu leisten vermögen.
- Ein Pandemiefall mit Ausfall von vielen Arbeitskräften gilt als Rechtfertigung für den Zwang zur Leistung von Überstunden. Dabei ist die persönliche Situation der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich ihre Familienpflichten.

15. Für den Fall, dass ein Impfstoff zur Verfügung steht: Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden zwingen, sich impfen zu lassen?

- Nein. In der Schweiz besteht kein Impfzwang.
- Eine Zwangsimpfung dürfte deshalb auch im Pandemiefall nicht durchsetzbar sein.

16. Ein einzelner Betrieb oder Teile davon werden aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen. Haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja, die Schliessung gehört zum Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Unternehmens. Deshalb haben die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Lohnzahlung.
- Die Arbeitnehmenden können unter Umständen aufgrund ihrer Treuepflicht verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.
- In diesem Fall können die Bedingungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sein.

17. Der Arbeitgeber schliesst den Betrieb oder Teile davon aus Angst vor einer Pandemie freiwillig. Haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja. In diesem Fall handelt es sich um eine freiwillige Massnahme des Betriebs, weshalb er zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt.
- Der Arbeitgeber kann jedoch Home Office anordnen (vgl. oben Ziff. 12).

18. Der Arbeitgeber verfügt Betriebsferien, um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren. Darf er das?

- Nein. Auch wenn der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann, ist das grundsätzlich nicht möglich und dürfte in aller Regel eine unverhältnismässige Massnahme darstellen, solange keine behördliche Anordnung vorliegt.
- Anders ist der Fall zu beurteilen, wenn der Betrieb aufgrund der Pandemie in eine schwierige wirtschaftliche Situation gerät und es zur Existenzsicherung des Unternehmens erforderlich ist, Betriebsferien anzuordnen. Solche Fälle dürften aber in der Bankbranche kaum denkbar sein und es dürften zudem die Bedingungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sein.

19. Der Betrieb verhängt eine Urlaubssperre für alle Mitarbeitenden. Muss er Mitarbeitende mit bereits gebuchten Ferien entschädigen?

- Ja. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden.
- Der Arbeitgeber darf bei dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichem Bedürfnis die Ferienplanung ändern und kann eine Feriensperre verhängen.
- Bei bereits gebuchten Ferien muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden den entstandenen Schaden ersetzen.

20. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin möchte seine Kinder aus Angst vor einer Ansteckung nicht in die Schule schicken und sie zuhause betreuen. Darf die Person deswegen von der Arbeit fernbleiben?

- Nein. Falls die Kinder nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung zuhause bleiben müssen, handelt es sich um ein ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.
- Der Person drohen – nach Verwarnung und bei beharrlicher Arbeitsverweigerung – disziplinarische Massnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung.

21. Im gleichen Haushalt lebende Angehörige eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin sind erkrankt. Die zuständige Behörde hat eine Isolation der ganzen Familie angeordnet. Hat die Person Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja. Es handelt sich um eine unverschuldete subjektive Arbeitsverhinderung, die einen Anspruch auf Lohnfortzahlung auslöst.
- Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Arbeit via Home Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.

Stand: 27.2.2020, das Dokument wird bei Bedarf ergänzt.

Autor: Dr. iur. Balz Stückelberger