

## CORONAVIRUS:

### GRUNDINFORMATIONEN ZUM ARBEITSRECHT

#### Umsetzung offizieller Massnahmen

Die Umsetzung ist durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutz zwingend.

Nichtumsetzung könnte im Fall von Ansteckungen am Arbeitsplatz haftungsbegründend sein.

Massnahmen betreffen vor allem:

- Hygiene (Bereitstellen Hygieneutensilien, Desinfektion von Arbeitsflächen etc.),
- Informationspflichten über Erkrankungen,
- Social Distancing (Abstand mind. 2 Meter),
- Ermöglichung von Home-Office
- Flexible Arbeitszeiten zur Vermeidung von Stosszeiten im ÖV,
- Beschränkungen von grösseren Zusammenkünften (versetzte Arbeits- und Pausenzeiten etc.),
- Beschränkungen von Geschäftsreisen in betroffene Gebiete,
- Umfassende Schutzvorkehrungen betreffend besonders gefährdete Arbeitnehmer.

Siehe auch: SECO / Gesundheitsschutz-am-Arbeitsplatz / Pandemie: [Link](#)

#### Absenzen der Arbeitnehmer

**Angeordnete Absenz, ohne dass die Erledigung der Arbeit** im Home-Office gewährleistet ist: Lohnzahlungspflicht.

**Angeordnete Absenz mit Erledigung der Arbeit im Home-Office:** Lohnzahlungspflicht.

**Freiwillige, vom Arbeitnehmer gewählte Absenz:** Arbeitgeber kann dies untersagen oder die Lohnzahlung verweigern.

**Unfreiwillige Absenz wegen Krankheit:** Lohnfortzahlung gemäss Gesetz bzw. Vertrag.

**Unfreiwillige Absenz wegen einzelfallbezogener Quarantäne** des Arbeitnehmers: Lohnfortzahlungspflicht. Arbeitnehmer ist verpflichtet, Arbeit

im Home-Office zu erledigen, falls er nicht erkrankt.

**Unfreiwilliger Absenz wegen behördlich angeordneter Quarantäne** eines ganzen Gebiets: nach unserer Auffassung keine Lohnfortzahlungspflicht (kein allgemeines Betriebsrisiko des Arbeitgebers); allenfalls Entschädigung des Arbeitnehmers durch die anordnende Behörde (Art. 63 EpG, [Link](#)). Wenn Home-Office möglich, dann besteht wiederum Lohnzahlungspflicht.

**Unfreiwilliger Absenz wegen eines kranken Kindes:** Lohnfortzahlung während bis zu drei Tagen (oder anderer vertraglicher Regelung), danach muss der Arbeitnehmer sich grundsätzlich anderweitig organisiert haben. Ist dem Arbeitnehmer die Organisation nicht möglich (insbesondere da Grosseltern nicht zur Verfügung stehen) kann ein Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung bestehen: [Link](#)

**Absenz wegen Unmöglichkeit der Rückkehr aus den Ferien oder Aufenthalte nach Rückkehr in Quarantäne:** keine Lohnzahlungspflicht, ausser im Krankheitsfall.

**Absenzen wegen Betriebsschliessungen:** Lohnfortzahlungspflicht, da grundsätzlich dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzuordnen. Kurzarbeit kann beantragt werden.

**Ausfall öffentlicher Verkehr:** keine Lohnfortzahlungspflicht. Bewältigung Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre des Arbeitnehmers.

**Spezialregeln für besonders gefährdete Arbeitnehmer (Personen ab 65 Jahren und Personen mit einer Vorerkrankung):** Anspruch auf Home-Office. Falls Home-Office nicht möglich ist, Anspruch auf Beurlaubung unter Lohnfortzahlung (Art. 10c COVID-19-Verordnung 2).

#### Kurzarbeit

Infolge der COVID19 Krise ist eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit mit Einverständnis der Arbeitnehmer möglich.

Sofern alle Voraussetzungen vorliegen, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ("KAE") durch die Arbeitslosenversicherung.

Durch den Bundesrat wurden diverse Erleichterungen bei der Kurzarbeit eingeführt: [Link](#)

- KAE kann neu für befristet angestellte Arbeitnehmer, für Lernende und für arbeitgeberähnliche Angestellte und deren mitarbeitenden Ehegatten (allerdings gedeckelt auf CHF 3'320.00 im Monat für eine Vollzeitstelle) beantragt werden,
- Karenzfrist wird aufgehoben,
- Überstunden müssen nicht mehr vorgängig abgebaut werden,
- Frist für Voranmeldung wird aufgehoben,
- Bewilligungsdauer wird von 3 auf 6 Monate verlängert,
- Der Arbeitgeber muss die KAE nicht mehr zwingend vorschliessen.

Weiterführende Links zur Orientierungshilfe zur Beantragung von Kurzarbeit:

- Volkswirtschaftsdirektion / AWA Zürich / Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit: [Link](#)
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: [Link](#)

## Treuepflicht des Arbeitnehmers

Aus der Treuepflicht ergibt sich die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über seine Erkrankung oder über Erkrankungen in seinem unmittelbaren Umfeld zu informieren.

Eine Informationspflicht des Arbeitnehmers über persönliche Reisen und Aufenthalte besteht nicht; der Arbeitgeber kann den (umstrittenen) Standpunkt vertreten, dass der Arbeitnehmer Aufenthalte in besonders betroffene Gebiete melden muss ([Link](#)).

## Überstunden / Minusstunden

Die Kompensation von Überstunden erfolgt (sofern keine spezifische arbeitsvertragliche Regelung besteht) mit Zustimmung des Arbeitnehmers. Aufgrund der Treuepflicht des Arbeitnehmers ist dieser zur Kompensation verpflichtet, sofern es ihm im Einzelfall zumutbar ist.

Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer nicht verpflichten, Minusstunden zu generieren und diese in einem späteren Zeitpunkt wiederaufzuarbeiten.

## Ferien

Hat der Arbeitnehmer bereits Ferien geplant und wurden diese durch den Arbeitgeber bewilligt, so sind die Ferien grundsätzlich zu beziehen. Selbst

wenn eine geplante Reise nicht durchgeführt werden kann, so ändert sich nichts daran, dass der Erholungszweck gewahrt bleiben kann. Eine anderweitige Absprache des Arbeitgebers mit den Arbeitnehmern bleibt vorbehalten.

Die Zulässigkeit von kurzfristigen Anordnungen von Betriebs- oder Zwangsferien ist in der Schweiz umstritten. Aufgrund der aussergewöhnlichen Lage erscheint unseres Erachtens die Anordnung von Betriebsferien als zulässig, wenn dies der Sicherung von Arbeitsplätzen dient und der Erholungszweck für die Arbeitnehmer nach wie vor garantiert werden kann. Solche Betriebsferien müssen dabei mindestens zwei Wochen im Voraus durch den Arbeitgeber angeordnet werden, damit sich die Arbeitnehmer entsprechend organisieren können.

Wenn bei kurzfristig angeordneten Betriebsferien die Erholung nicht gewährleistet ist, insbesondere aufgrund der konkreten Situation (Kinder zu Hause, Partner/Partnerin Home-Office etc.), können diese nicht auf so kurze Sicht hinaus angeordnet werden. Auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalles ist dabei in genügendem Masse Rücksicht zu nehmen.

## Ferien / KAE

Die Ferien, welche während der Dauer der angeordneten Kurzarbeit von den Arbeitnehmern bezogen werden, werden nicht von der KAE gedeckt und müssen vom Arbeitgeber zu 100% bezahlt werden. Wenn Kurzarbeit angemeldet werden soll, ist dies bei der Ferienplanung so weit möglich zu berücksichtigen.