

Corona-Virus: Massnahmen für Arbeitgebende

Einleitung

Der Bundesrat ordnete am 28. Februar 2020 mit sofortiger Wirkung gestützt auf die besondere Lage an, dass es verboten ist, öffentliche oder private Veranstaltungen, bei denen sich gleichzeitig mehr als 1000 Personen aufhalten, in der Schweiz durchzuführen. Das Veranstaltungsverbot gilt (vorerst) bis zum 15. März 2020.

Bei öffentlichen oder privaten Veranstaltungen, bei denen weniger als 1000 Personen teilnehmen, müssen die Veranstalter zusammen mit der zuständigen kantonalen Behörde eine Risikoabwägung vornehmen, ob sie die Veranstaltung durchführen können oder nicht. Zu Fragen in diesem Zusammenhang kann man sich im Kanton Bern an die Hotline mit Nummer +0800 634 634 wenden, im Kanton Zürich an die Nummer +0800 044 117.

Der Bundesrat könnte zudem auch verordnen, dass Schulen, andere öffentliche Institutionen und private Unternehmen schliessen, Vorschriften zum Betrieb verfügen, das Betreten und Verlassen bestimmter Gebäude und Gebiete sowie bestimmte Aktivitäten an definierten Orten verbieten oder Vorgaben zum internationalen Personenverkehr erlassen. Eine Anordnung, dass die Bevölkerung zuhause bleiben oder nicht zur Arbeit erscheinen muss, besteht aktuell nicht.

Dieser Beitrag soll Ihnen einen ersten Überblick zu Fragen und Konsequenzen im Zusammenhang mit dem grassierenden Corona-Virus (SARS-CoV-2) für den Arbeitsalltag in der Schweiz geben.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Auch wenn für den Betrieb eines Arbeitgebers zurzeit keine hoheitlichen Anordnungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus gelten, so ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen, um seiner Pflicht zum Schutz der Gesundheit der Angestellten nachzukommen. Begrenzt wird

diese Schutzpflicht durch die Verhältnismässigkeit. So sind sowohl durch die technischen Möglichkeiten als auch die finanzielle Zumutbarkeit Grenzen gesetzt.

Wie bei einer Grippevorbeugung gilt: Körperkontakt vermeiden (z.B. kein Händeschütteln), häufiges Händewaschen vorsehen, Schutzmittel zur Verfügung stellen (z.B. Handschuhe, Schutzmasken und Desinfektionsmittel), vorübergehend Home Office anordnen – soweit dies betrieblich sinnvoll und technisch möglich ist – Telefonkonferenzen statt Besprechungen abhalten, etc. Soweit bestehend und geeignet, sind allfällige, betriebseigene Notfallkonzepte zu aktivieren.

Infolge des bundesrätlich erlassenen Veranstaltungsverbots bedeutet dies aber auch, dass Veranstaltungen mit Arbeitnehmern, Kunden, etc. über 1'000 Personen ab sofort verboten sind und abgesagt oder verschoben werden müssen und bei solchen bis zu 1'000 Personen eine Risikoabwägung vorzunehmen ist.

Betriebsferien/Kurzarbeit

Als weitere Massnahme besteht die rechtliche Möglichkeit, (lohnpflichtige) Betriebsferien anzuordnen. Allerdings ist dabei auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Ein Arbeitgeber riskiert deshalb, dass er unbezahlte Urlaube gewähren muss, weil bereits feste Ferienpläne bestanden.

Im Zusammenhang mit Kurzarbeit können Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, dann berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber sie nicht durch geeignete und wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen bzw. durch eine Versicherung decken kann. Der Arbeitgeber hat folglich zu prüfen, ob er z.B. mit Ferien- und Überzeitabbau reagieren kann.

Lohnansprüche?

Bei Erkrankung: Erkrankt ein Mitarbeiter am Corona-Virus und ist er gestützt auf ein Arztzeugnis arbeitsunfähig, besteht sein Lohnfortzahlungsanspruch wie auch bei einer anderen Erkrankung.

Bei Fernbleiben: Liegt die Arbeitsunfähigkeit nicht in einer Erkrankung bzw. der Person des Mitarbeiters selber und stützt sich das Fernbleiben von der Arbeit auf einen überpersönlichen resp. objektiven Verhinderungsgrund, worunter behördlich angeordnete, allgemeine Reiseverbote oder Ausgangssperren fallen können, besteht gemäss dem Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn" kein Lohnfortzahlungsanspruch des Mitarbeiters. Dieser Grundsatz gilt insbesondere auch dann, wenn keine solche behördliche Anordnung oder Weisung des Arbeitgebers besteht und der Mitarbeiter aus Furcht vor einer Ansteckung zuhause bleibt. Auch sind Einschränkungen in der Mobilität auf dem Arbeitsweg dem Arbeitnehmer anzulasten.

Bei Quarantäne: Wird ein Arbeitnehmer als Träger des Corona-Virus identifiziert und in Quarantäne gesetzt, ist davon auszugehen, dass trotz fehlender Erkrankung ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht.

Bei Betreuungspflichten: Der Arbeitgeber hat gestützt auf das Arbeitsgesetz Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die erforderliche Zeit zur Betreuung kranker Kinder (bis 15 Jahre) im Umfang bis zu drei Tagen pro Fall freizugeben. Allgemein gilt bei einer Betreuungspflicht von schwer erkrankten Angehörigen, soweit keine andere Lösung bereitgestellt werden kann, die Lohnfortzahlungspflicht für eine "gewisse" Dauer, wobei diese im Einzelfall festzustellen ist. Auch bei Schulschliessungen durch den Kanton kann für eine gewisse Dauer ein Lohnfortzahlungsanspruch bestehen, wenn der Arbeitnehmer Betreuungspflichten wahrnehmen muss. Er ist verpflichtet, Absenzen möglichst zu vermeiden und sich anderweitig zu organisieren.

Bei Störungen im Betrieb des Arbeitgebers: Liegt der Verhinderungsgrund beim Betrieb selber und kann der Arbeitgeber deswegen die von den Mitarbeitenden ausdrücklich angebotene Arbeitsleistung nicht abnehmen, gerät er in Verzug. Den Lohn hat er den Mitarbeitenden

zu entrichten, ohne dass diese verpflichtet sind, die Arbeit nachzuholen. Als solche Betriebsstörungen gelten z.B. Auftragsausfälle und Rohstoffmangel.

Bei höherer Gewalt: Es ist bisher in der Lehre umstritten und von den Gerichten nicht abschliessend geklärt, ob jeder Verhinderungsgrund zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört, oder ob nicht gewisse Situationen, die sich gänzlich der Risikosphäre des Arbeitgebers entziehen wie z.B. Notsituationen, davon ausgenommen sind. In der Tendenz ist der Lohn des Arbeitnehmers zu bezahlen, insbesondere bei vorübergehenden Situationen. Ausnahmsweise kann aber der Arbeitgeber bei höherer Gewalt von den Arbeitnehmern die Nachleistung verlangen. Sollten Sie z.B. aufgrund des Veranstaltungsverbots in einen Annahmeverzug geraten, empfehlen wir vorsichtshalber, keine Lohnreduktion vorzunehmen oder zumindest Rückstellungen dafür zu bilden.

Fazit

Mit dem Corona-Virus sind Unsicherheiten verbunden und viele Fragen tauchen auf. Ähnlich wie bei der Vorbeugung einer Grippeansteckung soll ein Arbeitgeber jene Massnahmen ergreifen, um die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Wir empfehlen, die konkreten, arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die behördlichen Anordnungen, allfällig künftiges Notrecht des Bundes und Ihre Versicherungssituation zu prüfen und zu beachten.

Wir hoffen, mit diesen allgemeinen Grundsätzen erste Antworten liefern zu können. Gerne helfen wir Ihnen dabei, rasch und unkompliziert Lösungen zu konkreten Situationen aufzuzeigen oder entsprechende Weisungen oder Richtlinien für Ihren Betrieb zu verfassen.

Ansprechpartner bei GHR Rechtsanwälte AG:

Rolf Hartmann, rolfhartmann@ghr.ch

Markus Brühlhart, markusbruelhart@ghr.ch

Patrizia Lorenzi, patrizialorenzi@ghr.ch

Tel: +41 (0)58 356 50 50

Bern Muri: Tavelweg 2, CH-3074 Bern Muri

Zürich: Seidengasse 13, CH-8021 Zürich