

Coronavirus: Ein Ratgeber für den Arbeitgeber

In den vergangenen Tagen und Wochen dominiert die Ausbreitung des Coronavirus die Medienberichterstattung: Die WHO geht von einer internationalen Gesundheitsnotlage aus, in China stellt die Regierung ganze Städte unter Quarantäne, in Italien werden bestimmte Ortschaften abgeriegelt und nun gibt es auch bestätigte Fälle in der Schweiz. Praktisch im Minutentakt erreichen uns neue Schlagzeilen. Eine behördliche Medienkonferenz folgt auf die nächste. Es ist nachvollziehbar, dass sich in der Schweizer Bevölkerung eine gewisse Verunsicherung einstellt.

Die in anderen Ländern bereits getroffenen und in der Schweiz möglicherweise noch bevorstehenden Massnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus betreffen auch hiesige Arbeitgeber. Damit Sie in der ganzen Informationsflut nicht den Kopf verlieren, beantworten wir für Sie wichtige, praxisrelevante Fragen. 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.**

Abonnenten des Handbuch des Arbeitgebers können sich bei arbeitsrechtlichen Fragen kostenlos an folgende Stelle wenden:

- Hotline Arbeitsrecht Centre Patronal: 058 796 99 08

Fragen „gut zu wissen“

<i>Wo kann ich mich über den aktuellen Stand der Dinge informieren?</i>	Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) informiert auf seiner Website fortlaufend über die aktuelle Situation – international und in der Schweiz – und hat eine Hotline eingerichtet.
<i>Wie kann ich im Falle einer Pandemie den Betrieb aufrechterhalten und meine Mitarbeitenden schützen?</i>	Konsultieren Sie den Pandemieplan des BAG. Darin werden Massnahmen beschrieben, um im Pandemiefall die Mitarbeitenden vor Ansteckungen zu schützen und die Kernfunktionen des Unternehmens sicherzustellen.
<i>Wo finde ich weitergehende Informationen, die für mich als Arbeitgeber nützlich sind?</i>	Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat ein FAQ zum Thema „Pandemie und Betriebe“ veröffentlicht, welches die wichtigsten Fragen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer abdeckt.

Fragen zum Thema „Lohnfortzahlung“

<i>Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?</i>	Nein. Ohne behördliche Anweisung gilt das Fernbleiben von der Arbeit als unentschuldigte Absenz. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und riskiert eventuell eine fristlose Kündigung.
--	---

<i>Kann ein Arbeitnehmer zuhause bleiben, wenn er aus Angst vor einer Ansteckung seine Kinder nicht mehr in die Schule schicken will?</i>	Nein. Auch in diesem Fall gilt das Fernbleiben von der Arbeit als unentschuldigte Absenz.
<i>Auf behördliche Anordnung werden Schulen geschlossen. Einer meiner Mitarbeiter kann keine alternative Betreuung seiner Kinder sicherstellen und bleibt zuhause. Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet?</i>	Ja in der Regel max. 3 Tage. Der Arbeitnehmer ist unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert. Er hat die gesetzliche Pflicht, sich um seine Kinder zu kümmern, muss jedoch raschmöglichst eine alternative Betreuung organisieren.
<i>Einer meiner Mitarbeiter war in seinen Ferien in China und kann nicht mehr ausreisen. Trifft mich als Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht?</i>	Nein. Es handelt sich hierbei nicht um eine Verhinderung, die in der Person des Arbeitnehmers liegt. Es steht dem Arbeitnehmer frei, den Lohnausfall durch Ferien oder Überstunden zu kompensieren, ansonsten ist die Absenz unbezahlt.
<i>Einer meiner Mitarbeiter war in China auf einer Geschäftsreise und kann nicht mehr ausreisen. Trifft mich als Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht?</i>	Es handelt sich zwar auch hier um eine Verhinderung, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt. Allerdings fällt die Verhinderung in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Er ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet.
<i>Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn ich den Betrieb oder Betriebsteile aus eigenem Anlass schliesse?</i>	Ja. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Nachleistung von Arbeitszeit verpflichtet. Hingegen muss er sich auf Lohn anrechnen lassen, was er wegen der Arbeitsverhinderung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben hat.
<i>Was gilt, wenn ich den Betrieb auf behördliche Anordnung schliessen muss?</i>	Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings können Sie aufgrund der Treuepflicht unter Umständen ausnahmsweise verpflichtet werden, die ausgefallenen Arbeitszeiten ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen.
<i>Erhalte ich eine Entschädigung für die dadurch entstehenden Betriebsausfälle?</i>	Grundsätzlich nein. Zu prüfen ist, ob allenfalls eine Betriebsausfallversicherung Leistungen erbringt.
<i>Was gilt, wenn einer meiner Mitarbeiter hier unter Quarantäne steht und nicht zur Arbeit erscheinen kann?</i>	Wenn die Quarantäne behördlich angeordnet ist, ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeit verhindert und hat Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Fragen zum Thema „Weisungsrecht“

<i>Kann ich meinen Mitarbeitern eine private Reise in ein Risikoland verbieten?</i>	Solange die Behörden nicht von einer Reise in ein bestimmtes Land abraten, kann der Arbeitgeber die Reise nicht verbieten. Falls der Arbeitnehmer dem Wunsch
--	--

	entsprechenden Weisung des Arbeitgebers folgt, muss letzterer unter Umständen die Stornierungskosten übernehmen.
<i>Kann der Arbeitnehmer eine Geschäftsreise in ein Risikoland verweigern?</i>	Sofern die Behörden von einer Reise in die entsprechende Region abraten, kann eine solche Reise verweigert werden.
<i>Kann ich meine Mitarbeiter zu einer Impfung zwingen?</i>	Aktuell scheint noch kein Impfstoff gegen das Coronavirus vorhanden zu sein. Selbst wenn das so wäre, dürfte eine vom Arbeitgeber angeordnete Zwangsimpfung nicht durchsetzbar sein.
<i>Kann ich im Pandemiefall kurzfristig Betriebsferien anordnen?</i>	Nein. Es trifft zwar zu, dass der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien festlegt. Er hat dabei jedoch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine einseitige Anordnung des Ferienbezugs durch den Arbeitgeber setzt einen gewissen zeitlichen Vorlauf voraus.
<i>Kann ich im Pandemiefall kurzfristig ein Ferienverbot beschliessen?</i>	Ja. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Eine Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien muss der Arbeitnehmer nur aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis akzeptieren.
<i>Kann ich im Pandemiefall Homeoffice anordnen?</i>	Ja, sofern es möglich ist, kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, seine Arbeitstätigkeit ganz oder teilweise von Zuhause aus vorzunehmen. Die daraus entstehenden Auslagen sind vom Arbeitgeber zu tragen.
<i>Kann ich meinen Mitarbeitern für den Arbeitsweg die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel verbieten?</i>	Nein. Ein entsprechender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter ist ohne behördliche Anweisung nicht statthaft.

Fragen zum Thema „Kurzarbeitsentschädigung“

<i>Kann ich bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung oder aus anderen Umständen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, für meine Mitarbeitenden eine Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?</i>	Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) ist Kurzarbeitsentschädigung aufgrund der Corona-Krise möglich. Das Ziel ist der Erhalt von Arbeitsplätzen. Der generelle Verweis auf das Coronavirus reicht aber nicht aus, um eine Entschädigung zu erhalten. Der Arbeitsausfall muss adäquat begründet werden können.
--	---