

## **Coronavirus – Die wichtigsten Fragen und Antworten für den Arbeitgeber**

**Das neue Coronavirus (COVID-19) verbreitet sich rasch. Aufgrund der sich rasch verändernden Situation und der vom Bund neu beschlossenen Massnahmen stellen sich Tag für Tag neue Herausforderungen, insbesondere auch für Arbeitgeber. Die sich am häufigsten zu stellenden Fragen haben wir für Sie nachfolgend kurz und knapp zusammengefasst.**

### **1. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – was bedeutet diese in der aktuellen Situation?**

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen. Aktuell sind speziell Massnahmen zu treffen, um eine Ansteckung oder Verbreitung des Virus zu verhindern. Dazu gehört insbesondere die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und sozialer Distanz einzuhalten. Die Anzahl der anwesenden Personen ist entsprechend zu limitieren und Menschenansammlungen sind zu verhindern. Der Arbeitgeber hat die Situation laufend zu verfolgen und notwendigen Weisungen zu erteilen bzw. Massnahmen anzuordnen.

### **2. Kann ich als Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufgrund des Coronavirus Ferienbezug anordnen?**

Ja, allerdings bedarf eine Festsetzung des Ferienbezugs durch den Arbeitgeber einer Vorankündigungsfrist von mindestens drei Monaten. Zudem ist dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Betriebsinteressen vereinbar ist.

### **3. Kann ich als Arbeitgeber aufgrund des Coronavirus die Kompensation von Überstunden anordnen?**

Soweit die Kompensation von Überstunden nicht vertraglich ausgeschlossen wurde, bedarf diese

der Zustimmung des Arbeitnehmers. Ebenfalls muss der Arbeitnehmer dem Zeitpunkt sowie der Dauer der Kompensation zustimmen. In der aktuellen Situation erscheint es uns allerdings vertretbar, dass der Arbeitgeber die Überstundenkompensation einseitig anordnen kann, sofern zu wenig Arbeit vorhanden ist oder der Betrieb geschlossen werden musste. Dies sollte umso mehr gelten, sofern eine vertragliche Regelung die einseitige Anordnung der Kompensation von Überstunden explizit vorsieht.

### **4. Kann ich als Arbeitgeber aufgrund des Coronavirus unbezahlten Urlaub anordnen?**

Nein. Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer zu einem unbezahlten Urlaub zu zwingen. Sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmern keine oder nicht genügend Arbeit anbieten kann, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

In einer solchen Situation ist die Anmeldung von Kurzarbeit zu prüfen.

### **5. Hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, von zu Hause aus zu arbeiten?**

Seit dem 17. März 2020 muss der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die einer Risikogruppe angehören, zwingend Homeoffice anordnen. Wo dies nicht

möglich ist, sind die betroffenen Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlungspflicht zu dispensieren.

Da hinsichtlich Arbeitnehmer, die keiner Risikogruppe unterliegen, aktuell keine behördliche Anweisung vorliegt, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten. Der Arbeitgeber hat jedoch aufgrund seiner Fürsorgepflicht die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und insbesondere die Weisungen des BAG zu befolgen. An dieser Stelle ist im Weiteren darauf hinzuweisen, dass der Bund dazu aufruft, wo möglich, im Homeoffice zu arbeiten.

#### **6. Darf ein Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?**

In Bezug auf die Risikogruppe gilt das unter Frage 3 Ausführte.

Arbeitnehmer, die zu keiner Risikogruppe gehören, haben grundsätzlich zur Arbeit zu erscheinen, ansonsten dies eine unbegründete Arbeitsverweigerung darstellt. Der Arbeitnehmer hat diesfalls keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sofern er allerdings in Absprache mit dem Arbeitgeber im Homeoffice arbeitet, hat der Arbeitgeber auch weiterhin den Lohn zu bezahlen.

#### **7. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, um seine Kinder aufgrund der geschlossenen Schulen zu betreuen? Wie sieht es mit der Lohnzahlung aus?**

Grundsätzlich ist den Arbeitnehmer die Zeit einzuräumen, um die Betreuung der Kinder zu organisieren. Dies dürfte in der aktuellen Ausnahmesituation wohl etwas mehr als die üblichen drei Tage sein. Höchst umstritten ist die Frage, ob der Lohn diesfalls geschuldet ist. Die eine Ansicht geht dahin, dass kein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, da der Verhinderungsgrund nicht in den

persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers liegt. Die andere Meinung stellt sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitnehmer bei einer Schliessung der Schulen aufgrund einer behördlichen Anweisung unverschuldet an der Arbeit verhindert ist und deshalb für eine bestimmte Zeit weiterhin Lohn geschuldet ist. Es ist zu hoffen, dass der Bund diesbezüglich Klarheit schaffen wird.

Anders gelagert ist der Fall, in welchem der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeitet und die Kinder ebenfalls zu Hause sind. Diesfalls ist der Lohn geschuldet, auch wenn die Arbeitsleistung unter Umständen aufgrund der Kinder zu Hause eingeschränkt ist.

Bei weiteren Fragen zum Thema stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte jederzeit gerne zur Verfügung.

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
www.muri-anwaelte.ch  
Tel. +41 (0) 71 622 00 22