

Was gilt es in Bezug auf Coronavirus arbeitsrechtlich zu beachten

Können Arbeitnehmer dem Arbeitsort fernbleiben, weil sie Angst vor Ansteckungen haben oder den Verdacht haben, ansteckend zu sein?

Aus Angst, angesteckt zu werden, können Arbeitnehmer nicht einfach so der Arbeit fernbleiben. Falls sie die Möglichkeit haben, Homeoffice zu machen, können sie ihren Arbeitgeber anfragen, ob sie davon vermehrt Gebrauch machen können. Falls möglich, können sie auch Ferien beziehen.

Falls Arbeitnehmer selber den Verdacht haben, ansteckend zu sein, da sie evtl. Symptome aufweisen, können sie wie in jedem anderen Krankheitsfall zu Hause bleiben. Sie müssen das entsprechende Arztzeugnis ihrem Arbeitgeber einreichen.

Dürfen Arbeitgeber Massnahmen ergreifen, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren?

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht alles zu unternehmen, damit die Möglichkeit einer Ansteckung möglichst geringgehalten werden kann (z.B. Hygienemassnahmen, Homeoffice, keine Auslandsinsätze usw.). Nach OR 328 muss er aufgrund seiner Fürsorgepflicht entsprechende Massnahmen ergreifen, auf die Gesundheit gebührend Rücksicht nehmen und Weisungen erteilen. Die Massnahmen müssen selbstverständlich verhältnismässig sein und dürfen nicht in Persönlichkeitsrechte eingreifen.

Müssen sich Personen, die unter behördliche Quarantäne genommen wurden bei ihrem Arbeitgeber krankmelden – auch wenn sie eigentlich nicht krank sind?

Quarantäne bedeutet nicht gleich ansteckend: Unter Quarantäne werden auch Personen mit Verdacht auf das neue Coronavirus genommen d.h. die in Kontakt mit einem Coronavirus-Patienten waren oder akute Symptome wie z.B. Atembeschwerden, Husten oder Fieber aufweisen. Dabei handelt es sich um präventive Massnahmen, mit denen die Gesundheitsbehörden die Ansteckungsketten ausfindig machen und Betroffene besser isolieren können. Eine solche Quarantäne dauert in der Regel 14 Tage. Betroffene müssen in ihrer Wohnung bleiben und den Kontakt zu anderen vermeiden. Sie können nicht zur Arbeit gehen und ihren Tätigkeiten nur begrenzt nachgehen.

Wenn die Arbeitnehmer unter Quarantäne stehen, müssen sie dem Arbeitgeber selbstverständlich melden, dass sie nicht zur Arbeit erscheinen können. Sie müssen sich aber nur dann krankmelden, wenn sie tatsächlich krank sind.

Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterhin bezahlen bzw. wird die Arbeitsverhinderung entschädigt?

Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten. Die Gesetzeslage ist komplex.

Liegt der Grund für die Arbeitsunfähigkeit in den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers, besteht nach Art. 324 OR auch weiterhin eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Das heisst: Arbeitnehmer, bei denen das neue Coronavirus nachgewiesen wird und die krankheitsbedingt ausfallen, werden weiterhin entlohnt.

Werden ganze Gebiete behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, so ist die Arbeitsverhinderung nicht persönlich begründet und es besteht insofern keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Hingegen kann die anordnende Behörde betroffene Personen nach dem Epidemie-Gesetz Art. 63 jedoch entschädigen: Das heisst: Arbeitnehmende, bei denen das neue Coronavirus (noch) nicht nachgewiesen wurde, deren Wohnkanton jedoch unter allgemeine Quarantäne fällt, werden nicht vom Arbeitgeber entlohnt. Sie fallen nicht krankheitsbedingt aus, sondern aufgrund gegen sie gerichteter behördlicher Massnahmen. Sie können finanziell entschädigt werden, wenn sie aufgrund der Quarantäne Schäden erleiden und diese Schäden nicht anderweitig gedeckt werden.

Werden dagegen einzelne Personen aufgrund spezifischer Umstände behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, liegt der Grund für die Arbeitsunfähigkeit wieder in den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers. Nach Art. 324 OR kann die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers allenfalls wieder angewendet werden. Das heisst: Arbeitnehmer, bei denen das neue Coronavirus (noch) nicht nachgewiesen wurde, die aber persönlich in Quarantäne genommen werden, können weiterhin entlohnt werden.

Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nach OR 324a

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

Die Dauer der Lohnfortzahlung ist abhängig vom Kanton und der Zahl der Dienstjahre. Für die Berechnungen kommen entweder die Berner-, Basler- oder Zürcher-Skala zur Anwendung.

Dürfen Arbeitgeber ihren Angestellten eine Privatreise verbieten?

Ein Reiseverbot ist grundsätzlich nicht statthaft.