

Arbeitsrechtliche Fragen in Zeiten von COVID-19

Stand 21.04.2020

Grundsätzliches

Die aktuelle Situation ist eine ausserordentliche, noch nie dagewesene. Der Bundesrat hat aufgrund dieser Situation rechtlich bindende Weisungen erlassen, welche verschiedene arbeitsrechtliche Fragen regeln. Es empfiehlt sich in dieser aussergewöhnlichen Situation immer das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, insbesondere wenn gewisse Regelungen in der Praxis nicht handhabbar sind.

Präsenzzeiten / Arbeitsstunden

Wenn aufgrund der aktuellen Situation Arbeiten nicht ausgeführt werden können resp. die Arbeit nicht geleistet werden kann, so liegt das Risiko beim Arbeitgeber. Den Mitarbeitenden dürfen dadurch keine Minusstunden anfallen und sie haben Anspruch auf den vollen Lohn.

Überstunden / Minusstunden

Vorausgesetzt es ist vertraglich nichts anderes vereinbart, kann Sie der Arbeitgeber nicht verpflichten, geleistete Überstunden durch Freizeit zu kompensieren. Für eine Kompensation wird die Zustimmung beider Vertragsparteien – also des Arbeitgebers und Ihnen – vorausgesetzt.

Aus Art. 321 OR ergibt sich aber die Pflicht des Arbeitnehmers, bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken, d.h. einer Kompensation zuzustimmen, wenn überwiegende Interessen der Arbeitgeberin dies erfordern und keine gewichtigen Interessen des Arbeitnehmers dagegensprechen. In aller Regel wird es dem Arbeitnehmer zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn nun der Betrieb wegen der Pandemie schliesst oder die Arbeit reduzieren muss.

Am 20. März 2020 hat der Bundesrat bekannt gegeben, dass die Voraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung gelockert werden. Überstunden müssen nicht mehr kompensiert werden, bevor Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden kann. Können Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung beantragen, müssen Arbeitnehmende der Kompensation von Überstunden nicht mehr zustimmen und die Arbeitgeber können darauf auch nicht bestehen.

Ferien

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass bereits bewilligte Ferien bezogen werden. Suchen Sie mit dem Arbeitgeber das Gespräch, wenn Sie die Ferien oder einen Teil davon verschieben möchten.

Gemäss Art. 329c Abs. 2 OR bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Dieser muss dabei aber die Arbeitnehmenden anhören und auf ihre Wünsche soweit möglich Rücksicht nehmen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat in normalen Zeiten zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien.

Die jetzige Situation berechtigt allerdings den Arbeitgeber auch zur kurzfristigen Anordnung des Bezugs von aufgelaufenen Ferienguthaben (z.B. vom Vorjahr oder Anspruch pro rata).

Risikogruppen

Der Bundesrat hat per 17. April präzisiert, was für Risikogruppen gilt und hat die Liste der dazugehörigen Personengruppen verfeinert. Diese Liste (Anhang 6 in [COVID-19-Verordnung](#)) ist explizit NICHT abschliessend, dient als Orientierungsgrösse und wird laufend ergänzt.

Der Arbeitgeber ist gem. [Art. 10c](#) verpflichtet, besonders gefährdete Personen von zu Hause aus arbeiten zu lassen, wenn nötig durch eine angemessene, zumutbare Ersatzarbeit im Home-Office. Lohneinbussen oder Ferienbezug bzw. Abbau von Überstunden oder Überzeit sind verboten.

Ist die Präsenz vor Ort unabdingbar, muss der Arbeitgeber die betreffende Person schützen, indem er die Abläufe oder den Arbeitsplatz entsprechend anpasst. Doch auch dann kann eine besonders gefährdete Person eine Arbeit ablehnen, wenn sie die Gesundheitsrisiken als für sich zu hoch erachtet.

Ist eine Arbeitsleistung zuhause oder vor Ort nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Person unter Lohnfortzahlung freizustellen, wobei der Arbeitgeber für diese Person Kurzarbeitsentschädigung beantragen kann und soll. Der Arbeitgeber kann sich die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer besonders gefährdeten Personengruppe durch ärztliches Attest bestätigen lassen.

Zuweisung anderer Tätigkeiten oder eines anderen Arbeitsortes

Die Grenzen der Weisungsbefugnis der Arbeitgeberin werden gesetzt durch den Persönlichkeitsschutz sowie die Zumut- und Leistbarkeit der Arbeitnehmenden einerseits und die Sorgfalts- und Treuepflicht andererseits.

Die Zumutbarkeit bestimmt sich nach dem konkreten Arbeitsverhältnis und den konkreten Umständen; daneben muss zudem eine Abwägung zwischen den Interessen von Arbeitgeberin und Arbeitnehmer erfolgen.

Konkret auf die jetzige Situation bezogen darf davon ausgegangen werden, dass die Arbeitgeber von ihren Angestellten erwarten dürfen, dass diese im Rahmen des individuell Zumut- und Leistbaren neue Aufgaben oder einen neuen Arbeitsort akzeptieren. Dies gilt umso mehr, wenn Arbeitnehmende zur Mitwirkung beim Gesundheitsschutz herangezogen werden, da diese verpflichtet sind, die Arbeitgeberin in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann **mit Zustimmung** der betroffenen Arbeitnehmenden - auch für Teilbereiche – Kurzarbeitsentschädigung (KAE) beantragen. Die KAE beträgt 80% des auf die **ausgefallenen** Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufschlags. Für die geleisteten Stunden besteht der reguläre Lohnanspruch zu 100%. (Für die nicht gedeckten 20% kann der Arbeitgeber aufkommen. Dies wird gegenwärtig von den Gewerkschaften gefordert.)

Die Fragen wurden beantwortet von Iris Hörner Badertscher, Rechtsberaterin Avenir Social, Cross over-Beratung Aarau www.co-b.ch