

Corona-Krise: Was sind unsere Rechte als Arbeitnehmer?

Recht Beunruhigt verfolgen wir in unserem KMU-Betrieb die Ausbreitung des Corona-Virus. Viele Fragen sind offen: Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen, wenn er den Betrieb vorübergehend schliesst? Kann er kurzfristig Ferien anordnen? Was geschieht, wenn Schulen schliessen und Eltern wegen Betreuung der Kinder zu Hause bleiben müssen?

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Weisungsrechts und der Fürsorgepflicht berechtigt und verpflichtet, die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern und Kunden zu ergreifen. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer aus eigenem Anlass (aus Angst vor dem Ansteckungsrisiko) nach Hause schickt, ist er verpflichtet, den Lohn weiterzuzahlen. Die Arbeitnehmer müssen sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung einsparen.

Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber das Recht, Ferientage anzuordnen, und stellt klar, dass die betrieblichen Interessen im Zweifel den persönlichen Interessen der Arbeitnehmenden vorgehen. Im Gesetz nicht geregelt ist die Frage der Ankündigungsfrist. Als Faustregel gilt eine Ankündigungsfrist von

drei Monaten, wenn der Arbeitgeber einseitig längere Ferien anordnet. In dieser ausserordentlichen Situation müssen meines Erachtens die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht auch kurzfristige Anordnungen über den Bezug von einzelnen Ferientagen akzeptieren, wenn die Arbeitnehmer beispielsweise noch einen

Kurzantwort

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern und Kunden zu ergreifen. Schliesst er die Firma, muss der Lohn weitergezahlt werden. Dies ist nicht der Fall, wenn die Eltern wegen geschlossener Schulen Kinder zu Hause betreuen müssen. (heb)

Ferienüberhang des Vorjahres aufweisen und so die üblichen Ferien nicht tangiert sind.

Ist der Arbeitnehmer nicht selbst erkrankt, sondern kann aufgrund einer grossflächigen staatlichen Anordnung (Reiseverbot, Quarantäne, Ausgangssperre etc.) nicht zur Arbeit erscheinen, kommt die Lohnfortzahlung nicht zur Anwendung. Dies, da die Ursache der Abwesenheit nicht in der Person des Arbeitnehmers selbst liegt.

Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer haben aufgrund der Treuepflicht bezüglich des Corona-Virus eine Mitteilungs- und Auskunftspflicht. Sie müssen dem Arbeitgeber deshalb beispielsweise mitteilen, ob sie Ferien in Risikoländern verbracht haben oder planen, aber ihn auch über Kontakt mit erkrankten Perso-

nen informieren. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, der Arbeit aufgrund einer eigenen Einschätzung fern zu bleiben.

Tut er es dennoch, trifft den Arbeitgeber keine Lohnfortzahlungspflicht. Zudem könnte dem Arbeitnehmer eine Verwarnung oder sogar eine Entlassung wegen ungerechtfertigter Arbeitsverweigerung drohen.

Was geschieht, wenn Kindergärten oder Schulen wegen des Corona-Virus geschlossen werden und Arbeitnehmer die Kinderbetreuung übernehmen müssen? Bekanntlich wird die Pflege erkrankter Kinder durch die Eltern als Lohnfortzahlungsgrund qualifiziert. Im Falle einer Schliessung einer Kindertagesstätte oder von Schulen zur Verhinderung der Ausbreitung des Virus handelt es sich um ein objektives (allgemeines) Leistungshindernis. Solche allge-

meinen Leistungshindernisse führen aber nicht zu einer Lohnfortzahlungspflicht. Das hat das Arbeitsgericht Zürich im Jahr 2010 bei der Schweinegrippe entschieden.



Lic. iur. Raetus Cattelan
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht.
Tschümperlin Lötscher Schwarz
AG, Luzern, www.tls-partner.ch

Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an: Ratgeber LZ,
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.
E-Mail: ratgeber@luzernerzeitung.ch
Bitte geben Sie Ihre Abopass-Nr an.

Lesen Sie alle unsere Beiträge auf
www.luzernerzeitung.ch/ratgeber.