

SGB FAQ „Arbeitsrecht und Pandemie“

Das Wesentliche in Kürze

Mein Arbeitgeber schliesst seinen Betrieb wegen der Pandemie. Was sind meine Rechte?

Wenn ein Betrieb aufgrund der Grippepandemie vorübergehend geschlossen wird, müssen die Arbeitgeber den Lohn weiterhin bezahlen, unabhängig davon, ob die Schliessung des Betriebes vom Arbeitgeber selbst oder von einer Behörde angeordnet wurde. Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das unternehmerische Risiko selbst. Das Recht sieht klar vor, dass der Arbeitgeber das Betriebsrisiko auch dann trägt, wenn er für äussere Umstände – wie eine Pandemie – nicht verantwortlich ist. Arbeitnehmende müssen die so ausgefallene Arbeitszeit später auch nicht nachholen.

Ich muss erkrankte Familienmitglieder betreuen. Muss ich trotzdem zur Arbeit und wenn nein, erhalte ich trotzdem weiterhin Lohn?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer während drei Tagen von der Arbeit zu befreien, damit dieser erkrankte Kinder, EhepartnerInnen oder andere enge und hilfsbedürftige Verwandte betreuen kann. Während dieser Zeit muss der Lohn dem pflegenden Arbeitnehmer in jedem Fall weiterbezahlt werden. Das Gesetz sieht aber auch vor, dass die Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung in aussergewöhnlichen Fällen aus medizinischen Gründen ausgedehnt werden kann, sofern für die erkrankten Familienmitglieder keine Fremdbetreuung organisiert werden kann. Im Fall einer Pandemie wird eine Fremdbetreuung wegen der hohen Ansteckungsgefahr äusserst schwierig sein, weshalb enge Verwandte sich gegenüber gegenseitig unterstützungspflichtig werden. In diesem Fall muss der Lohn also auch für mehr als drei Tage weiterbezahlt werden.

Der Lohn ist dabei aber nur bei Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht geschuldet (Verwandtenunterstützungspflicht nach OR 328, also z.B. nicht für das Pflegen erkrankter Konkubinatspartner), und nur während der Zeitspanne, die für die Suche einer Ersatzlösung erforderlich ist.

Ich muss meine Kinder betreuen, weil ihre Schule geschlossen wurde und kann deshalb nicht arbeiten. Erhalte ich weiterhin Lohn?

Die gesetzliche Betreuungspflicht verpflichtet Eltern sich um ihre Kinder zu kümmern, bis sie 15 Jahre alt sind. Falls Ihre Kinder also jünger als 15 Jahre alt sind, haben Sie weiterhin das Recht auf Lohn, solange keine Ersatzlösung gefunden werden kann.

Darf mein Arbeitgeber Zwangsferien beschliessen, weil wegen der Pandemie Aufträge ausbleiben und nicht mehr genügend Arbeit vorhanden ist?

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer ist aber anzuhören und auf seine Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Im Allgemeinen hat der Arbeitnehmer das Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferienzeiten, damit er seine Ferien planen kann. Im Allgemeinen muss diese Frist drei Monate betragen, dies gilt auch für einseitig durch den Arbeitgeber angeordnete Ferien. Aufgrund unvorhersehbarer schlechter betrieblicher Auftragslage können Arbeitgeber zwar ausnahmsweise auch ohne die übliche Ankündigungsfrist Ferien anordnen. Der Ausbruch einer Grippepandemie diesen Herbst kann aber unter den gegebenen Umständen nicht mehr als unvorhersehbar qualifiziert werden, die Arbeitgeber hatten bereits seit über einem halben Jahr die Aufgabe sich mit den betrieblichen Folgen einer möglichen Pandemie auseinanderzusetzen. Ohne eine

entsprechende Ankündigung drei Monate im Voraus darf der Arbeitgeber also keine Betriebsferien anordnen.

Mein Arbeitgeber schickt mich nach den Ferien wieder nach Hause, da ich in einem Schweinegrippe-Risikoland Urlaub gemacht habe (Quarantäne). Was sind meine Rechte?

Der Arbeitgeber kann Mitarbeiter nach Hause schicken, wenn er diese als Risikofaktor betrachtet. Doch auch in dieser Situation hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Lohn. Dies gilt auch dann, wenn in einem Betrieb das Modell der Jahresarbeitszeit gilt. Das Argument, der Angestellte habe sein Risiko einer Ansteckung mit der Grippe A (H1N1) oder seine Krankheit selbst verschuldet, ist rechtlich unbedeutend.

Kann mein Arbeitgeber im Pandemiefall kurzfristig ein Urlaubs-Verbot beschliessen?

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer ist aber anzuhören und auf seine Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Dem Arbeitnehmer muss genug Zeit bleiben seine Ferien voranzuplanen, grundsätzlich geht man dabei von einer Frist von drei Monaten aus. Aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis muss der Arbeitnehmer allenfalls eine Änderung des Ferienzeitpunktes akzeptieren. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber allerdings den daraus entstandenen Schaden des Arbeitnehmers (wie zum Beispiel Annullierungskosten bereits gebuchter Ferien).

Aufgrund von Verzögerungen oder Ausfällen im öffentlichen Verkehr kann ich nicht pünktlich am Arbeitsplatz erscheinen. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?

Transportbeschränkungen und Verspätungen fallen grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers und sind nicht vom Arbeitgeber zu vertreten. Das bedeutet, dass Sie trotzdem zur Arbeit müssen. Wenn es aber unmöglich ist, an den Arbeitsplatz zu gelangen, sind Sie von ihrer Arbeitspflicht befreit (bspw. wenn die öffentlichen Verkehrsmittel eingestellt werden). Gleichzeitig wird aber auch der Arbeitgeber von seiner Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Muss mein Arbeitgeber Hygienemasken für seine Angestellten besorgen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet auf die Gesundheit der Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und seine Angestellten während der Arbeit zu schützen. Welche Schutzmassnahmen hierzu erforderlich sind, entscheidet der Arbeitgeber im Einzelfall und für jeden Betrieb spezifisch. Arbeitnehmer haben hierbei ein Mitspracherecht. Das Tragen einer Hygienemaske wird durch das Bundesamt für Gesundheit bisher nicht generell empfohlen, da das Ansteckungsrisiko nicht überall gleich hoch ist.

Ich habe Angst vor einer Ansteckung mit dem Grippe-Virus und gehe deshalb nicht arbeiten. Mit welchen Konsequenzen muss ich rechnen?

Solange keine behördliche Anweisung vorliegt, die dazu auffordert zu Hause zu bleiben, handelt es sich in diesem Fall um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Der Arbeitgeber darf Ihnen deshalb den Lohn kürzen und eine Verwarnung aussprechen, dass Sie wieder arbeiten kommen sollen. Anders ist es aber, wenn Ihre Arbeitsverweigerung begründet ist, so zum Beispiel wenn Ihr Arbeitgeber Hygienevorschriften nicht einhält oder keine Schutzmassnahmen zu Gunsten des Personals einführt. Dann können Sie die Arbeit verweigern, und die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bleibt bestehen.

Muss ich meinem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorweisen, wenn ich an der Grippe erkrankte?

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich das Vorweisen eines Arbeitszeugnisses fordern; allgemein wird ein solches jedoch erst nach drei Tagen verlangt. Dies kann allerdings in der Praxis schwierig werden, wenn Ärzte von einem Arztbesuch abraten. Via Telefon ausgestellte Arztzeugnisse dürfte der Arzt eigentlich nicht ausstellen. Im Falle einer Pandemie ist jedoch davon auszugehen, dass Arbeitgeber Kulanz zeigen werden. Dies insbesondere, weil Angestellte in der Schweiz aussergewöhnlich loyal sind.

Kann mein Arbeitgeber mich zu einer Grippeimpfung zwingen?

In der Schweiz gibt es keinen Impfzwang, eine Zwangsimpfung auf Anordnung des Arbeitgebers ist somit nicht zulässig. Arbeitgeber im Gesundheitsbereich sind zwar befugt innerhalb ihres Weisungsrechts Druck auf die Arbeitnehmer ausüben sich impfen zu lassen. Ein tatsächlicher Impfzwang widerspricht aber dem Persönlichkeitsrecht des Angestellten. Einzig der Kantonsarzt, nicht aber der einzelne Arbeitgeber, ist im Fall einer Pandemie unter sehr restriktiven Voraussetzungen befugt, die obligatorische Impfung auszulösen.