

NEUES CORONA-VIRUS: SGB-FAQ

Stand 8.4.20

Corona-Virus: WICHTIGE FRAGEN UND ANTWORTEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Rechtliche Situation nach Epidemiegesetz (EpG)

Der Bundesrat hat von seiner Verordnungskompetenz gem. EpG Gebrauch gemacht und eine entsprechende Verordnung in Kraft gesetzt. Mittlerweile gilt die sog. Covid-19-Verordnung 2. Die für Beschäftigte in diesem Zusammenhang besonders wichtigen Punkte und Fragen finden sich hier:

- Öffentliche und private Veranstaltungen sind verboten. Öffentlich zugängliche Einrichtungen sind geschlossen. Ausgenommen sind Einrichtungen, die den täglichen Bedarf an Lebensmitteln oder eine andere Grundversorgung sicherstellen, so bspw. Tankstellen, Apotheken, Post, Banken und die öffentliche Verwaltung.
- Versammlungen von mehr als 5 Personen im öffentlichen Raum sind verboten.
- Betriebe und Arbeitsplätze: Betriebe bzw. Betriebsteile, die nicht öffentlich zugänglich sind, können grundsätzlich geöffnet bleiben. Diese Betriebe müssen aber besondere Gesundheitsschutzmassnahmen treffen, um ihre Arbeitnehmer zu schützen (bspw. Homeoffice, Abstandsvorschriften, Händewaschen, persönliche Schutzausrüstung, Masken, Schutzbrillen, Einweg-Handschuhe, Desinfektion von Maschinen oder Werkzeuge und Mobiliar, etc.).

Gesundheitsschutz

Das EpG verpflichtet im Falle einer sog. ausserordentlichen Lage (Art. 6 bzw. Art. 7 EpG), wie sie im Moment besteht, Betriebe zu einem aktiven und erhöhten Beitrag zur Eindämmung der Epidemie.

Diese Massnahmen gehen über die nach Arbeitsgesetz und Art. 328 OR ohnehin bestehenden Verpflichtungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden hinaus. Die Arbeitgeber müssen die von den Gesundheitsbehörden empfohlenen oder verordneten Massnahmen und Empfehlungen (z.B. Hygiene-Massnahmen, Erteilung von Home Office wo immer möglich, Team-Splitting, etc.) vorbereiten und durchführen und die Arbeitnehmenden informieren, anleiten und im betrieblichen Rahmen überwachen.

Die Unternehmen stehen im Falle einer Pandemie vor der Aufgabe, den Schutz der Arbeitnehmenden und zugleich den Betrieb des Unternehmens sicherzustellen, u.a. mit dem Instrument des betrieblichen Pandemieplanes. Die zuständigen Behörden, das Bundesamt für Gesundheit und das

Staatssekretariat für Wirtschaft bieten mit Handbüchern und online-Angeboten Anleitung und Wegweisung an für die im Pandemiefall erforderlichen Aktivitäten und Konsequenzen auf Unternehmensstufe.

Die massgeblichen Merkblätter und Checklisten zum Schutz der Arbeitnehmer finden sich hier: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus/gesundheitschutz_arbeitsplatzcoronavirus.html

Grundsätzlich gilt:

- Wenn immer möglich ist Home Office zu machen;
- Der ÖV ist besonders zu Stosszeiten zu meiden;
- Am Arbeitsplatz müssen je nach Risiko spezifische Gesundheitsmassnahmen gegen das Corona-Virus implementiert werden. Dazu ist idealerweise vorgängig eine Risikoanalyse durchzuführen;
- Es sind die üblichen Social-Distancing- sowie Abstandsregeln auch am Arbeitsplatz einzuhalten.

Wenn Gesundheitsmassnahmen nicht eingehalten werden können müssen die Aktivitäten eingestellt werden und es soll Kurzarbeitsentschädigung (KAE) beantragt werden: <https://www.arbeit.swiss/seco/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html/>

Einzelarbeitsvertragsrecht – was gilt?

Es stellen sich verschiedene klassische arbeitsrechtliche Fragen, die auch sonst bei Krankheit (des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers) bekannt sind. Im Falle einer Epidemie könne diese gehäuft oder kombiniert mit ungewöhnlichen Sachlagen auftreten (Schliessung von Schulen/Kitas).

Der Arbeitnehmer muss erkrankte Familienmitglieder bzw. Kinder pflegen. Ist Lohn geschuldet?

Es besteht ein Anspruch auf eine Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall. Eine Ausdehnung ist möglich, wenn – wie im Falle einer Pandemie – besondere Umstände dies rechtfertigen. Wenn wegen der hohen Ansteckungsgefahr für ein erkranktes Kind keine externe Pflege organisiert werden kann, trifft die Eltern die gesetzliche Betreuungspflicht. In diesem Fall muss der Lohn dem betreuenden Elternteil weiterbezahlt werden.

Es müssen vom Arbeitnehmer Kinder betreut werden, weil die Schule oder Kitas geschlossen wurden

Je nach Alter der Kinder sind die Arbeitnehmer von Gesetzes wegen verpflichtet, sich um ihre Kinder zu kümmern. In diesem Fall haben sie ein Recht auf Lohnfortzahlung. Am 20. März – also eine Woche nach der Schliessung der Schulen – hat der Bundesrat einen Corona-Elternurlaub beschlossen. Dieser schützt Eltern vor Lohneinbussen, wenn sie sich während der Corona-Krise um ihre Kinder kümmern müssen.

Der Corona-Elternurlaub wird in Anlehnung an die Erwerb ersatzordnung (EO; Erwerb ersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft) geregelt und monatlich als Taggeld ausgerichtet. Informationen finden sich hier: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html> sowie unten im Dokument.

Man kann nicht zur Arbeit fahren, weil die öffentlichen Transportmittel den Betrieb eingestellt oder ausgedünnt haben?

Wenn es unmöglich ist, an den Ort zu gelangen, wo die Arbeit erledigt werden kann, ist der Arbeitnehmende von der Arbeitspflicht entbunden. Wenn zumutbar kann von den Arbeitnehmenden verlangt werden, das private Auto zu gebrauchen. Wenn man selbst nicht fahren kann oder will muss der Arbeitgeber jedoch keinen Lohn zahlen. Wenn nur mit Verspätung an die Arbeit gelangt werden kann, darf der Arbeitgeber keine disziplinarischen Massnahmen ergreifen.

Der Betrieb schliesst bzw. stellt Tätigkeit ein: ist Lohn geschuldet?

Schliesst der Betrieb, so muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen. Arbeitnehmende müssen die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen. Betriebsschliessungen wegen Pandemien oder Naturkatastrophen sind als Unternehmensrisiko zu betrachten und voll-umfänglich dem Arbeitgeber anzurechnen. Je nachdem kann der Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung verlangen (siehe unten).

Arbeitnehmer werden kurzfristig aufgefordert, an einem anderen Ort zu arbeiten.

Ist der Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgelegt, kann der Arbeitgeber nicht einseitig einen neuen Arbeitsort bestimmen. Unter besonderen Umständen wie einer Pandemie und für eine begrenzte Zeit kann der Arbeitgeber aber erwarten, dass der Arbeitnehmer flexibel ist und z.B. im Homeoffice arbeiten, wenn die Infrastruktur dafür vorhanden ist. Wenn dadurch zusätzliche Wegzeit anfällt, gilt sie als Arbeitszeit – auch sonstige damit anfallende Auslagen sind zu vergüten (bspw. eine erhöhte Telefonrechnung)

Der Einsatzplan wird kurzfristig wegen der Pandemie geändert

Obwohl Einsatzpläne grundsätzlich zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden müssen, sind kurzfristige Änderungen denkbar, wenn sich der Betrieb nur so aufrecht-erhalten lässt. Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten (Kinder etc.) können diese kurzfristigen Planänderungen ablehnen, wenn die Betreuung nicht mehr gewährleistet ist.

Der Arbeitgeber schickt Personen nach Hause, weil er Angst hat, sie könnten infiziert sein

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmende tatsächlich nach Hause schicken, aber man hat während dieser Zeit das Anrecht auf den vollen Lohn. Umstritten ist der Sachverhalt, wenn die Person in die Ferien reist, nachdem ein Gebiet als Gefahrenzone vom BAG eingestuft wurde. Dann könnte der Arbeitgeber sich darauf berufen, dass die Arbeitsunfähigkeit selbstverschuldet ist und keinen Lohn bezahlen. So sind auch allfällige «Reiseverbote» zu verstehen: Arbeitgeber können theoretisch Lohnzahlungen o-der Zutritt verweigern bei Krankheit, nachdem die Reise in ein Pandemie-Gebiet angetreten wurde: dies ist jedoch von juristischer Warte aus als unverhältnismässig zu betrachten und u.E. abzulehnen.

Kurzarbeitsentschädigung (KAE) im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Unternehmen können im Zusammenhang mit der Pandemie KAE verlangen, welche durch die Arbeitslosenversicherung (ALV) ausgerichtet wird. Damit soll verhindert werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden müssen.

Aufgrund von Corona hat der Bundesrat zahlreiche wichtige Erweiterungen und Erleichterungen bei der KAE eingeführt. So wurden Fristen verkürzt, die Dauer für KAE auf 6 Monate ausgedehnt, die Begründungspflicht für KAE Anträgen gelockert und der Kreis der Berechtigten Arbeitnehmer auch auf Lehrlinge, Temporäre und befristet Angestellte sowie auf Abruf ausgeweitet. Bisher hatten Arbeitnehmende auf Abruf, wenn der Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankte, keinen Anspruch auf KAE. Jetzt können sie in die Anträge einbezogen werden, sofern sie während mindestens sechs Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben. Dadurch kann verhindert werden, dass den rund 200'000 Arbeitnehmenden, die in der Schweiz Arbeit auf Abruf leisten, gekündigt wird.

Wichtige Informationen zur KAE Entschädigung finden sich hier: <https://www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html/>

Corona-Virus Erwerbsausfall-Entschädigung durch Ausgleichskassen

Wer hat Anrecht auf Erwerbsentschädigung?

- Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist (Corona-Elternurlaub);
- Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen;
- Selbstständigerwerbende, die einen Erwerbsausfall wegen einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder des Veranstaltungsverbots erleiden;
- Selbstständigerwerbende Künstlerinnen und Künstler, deren Engagements wegen den Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus annulliert wurden oder die einen eigenen Anlass absagen mussten.

Weitergehende Informationen finden sich hier <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>