



Arbeitsrecht und Coronavirus (COVID-19)

Seit der Inkraftsetzung der Verordnung zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) vom 28.02.2020 durch den Bundesrat sind die Auswirkungen auf die schweizerische Wirtschaft sofort spürbar geworden. Betroffen sind insbesondere auch vertragliche Beziehungen und es stellen sich im Arbeitsrecht diverse Fragen. Neben betrieblichen Massnahmen, welche sich aufdrängen, sollen auch die wesentlichsten Fragen zum Arbeitsvertrag nachfolgend kurz zusammengefasst werden.

I. Empfohlene Massnahmen des Arbeitgebers

Trotzdem aktuell noch kein Referenzfall vorliegt, welcher bei Pandemien herangezogen werden könnte, sind folgende Massnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unseres Erachtens angezeigt:

1. Information der Arbeitnehmer über die Verhaltensregeln des Bundesamts für Gesundheit (News BAG) und Weisung, diese Verhaltensregeln einzuhalten.
(Plakat Verhaltensregeln Deutsch)
 - a. Gründlich Händewaschen.
 - b. In Taschentuch oder Armbeuge husten oder niesen.
 - c. Papiertaschentuch nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimer.
 - d. Hände schütteln vermeiden.
 - e. Bei Fieber und Husten zu Hause bleiben.
 - f. Nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.
2. Meldepflicht des Arbeitnehmers bei Anzeichen einer Ansteckung oder bei Reisen in Risikogebiete (Reisehinweise)
3. Betriebliche Massnahmen
 - a. Bereitstellen von Wasch- und Desinfektionsmitteln.
 - b. Verzicht auf Geschäftsreisen in Risikogebiete.
 - c. Vorabklärung betreffend angemessener weiterer Massnahmen, beispielsweise bei Betriebsschliessung, d.h. IT-Zugang für Home-Office sicherstellen, Ressourcen für Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung bereit stellen, Erstellen eines Notfall-Pandemieplans etc.

II. Lohnfortzahlung

Im Grundsatz ist nur dann Lohn geschuldet, wenn auch die Arbeitsleistung erbracht wird. Dieser Grundsatz gilt nicht ausnahmslos. Folgende Ausnahmen können allgemein definiert werden:

Ausgangslage	Lohn ist geschuldet	Kein Lohn
1. Der Grund, weshalb die Arbeit nicht erbracht werden kann, liegt im Risikobereich des Arbeitgebers.	✓	
2. Der Arbeitnehmer gilt an der Arbeitsleistung als unverschuldet verhindert (Krankheit, Unfall, gesetzliche Pflichten wie Obhutspflichten) oder der Arbeitgeber ist im Annahmeverzug.	✓	
3. Der Arbeitnehmer kann die Arbeit unverschuldet nicht erbringen, jedoch liegt der Grund der Arbeitsverhinderung nicht im Risikobereich einer der Parteien bzw. des Arbeitgebers.		✓
4. Unklar ist aktuell, ob eine behördliche Massnahme, welche eine Betriebsschliessung beinhaltet bzw. nach sich zieht, oder eine Betriebsschliessung aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (bspw. bei einer Vielzahl von erkrankten Mitarbeitern) eine Lohnfortzahlungspflicht begründet oder nicht.	?	?

Zur Verdeutlichung dieser Ausnahmen können die nachfolgenden Beispiele mit Bezug auf den Coronavirus aufgeführt werden:

Beispiele	Lohn ist geschuldet	Kein Lohn
Freiwillige Betriebsschliessung (Ziff. 1.).	✓	
Arbeitgeber ergreift nicht die angemessenen Massnahmen im Rahmen der Fürsorgepflicht (Ziff. 1) und der Arbeitnehmer weigert sich, die Arbeit zu erbringen.	✓	
Der Arbeitnehmer ist infiziert oder zeigt Verdachtspunkte einer Infektion (Ziff. 2.) und bleibt der Arbeit fern.	✓	
Der Arbeitnehmer kann aufgrund von Reisebeschränkungen nicht zur Arbeit erscheinen, ist jedoch gesund (Ziff. 3.).		✓
Der Arbeitnehmer möchte aus Angst vor einer Infizierung und trotz angemessener Massnahmen des Arbeitgebers nicht zur Arbeit erscheinen.		✓
Behördlich angeordnete Betriebsschliessung oder Betriebsschliessung infolge Vielzahl erkrankter Mitarbeiter (Ziff. 4.)	?	?

III. Weitere Fragen

Aufgrund der aktuellen Entwicklung und der unterschiedlichen Ausgangslagen empfehlen wir, bei rechtlichen Fragen sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Kontaktpersonen



Raffael Steger
Rechtsanwalt
raffael.steger@krlaw.ch
Profilseite Raffael Steger

Visit us at:



Andrea Meule
Rechtsanwältin | Notarin | IEMBA
andrea.meule@krlaw.ch
Profilseite Andrea Meule

Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG
Kanzlei Luzern: Alpenquai 28a | CH-6005 Luzern
Kanzlei Zug: Lindenstrasse 16 | CH-6340 Baar
Tel. +41 41 417 10 70 | Fax +41 41 417 10 77
krlaw@krlaw.ch | www.krlaw.ch

Zertifiziert nach ISO 9001 und SQS 9004



Mitglied von
Das Europäische Kanzleinetzwerk