

## **Covid-19 (Coronavirus)**

# **Arbeitsrechtliche und bewilligungsrechtliche Fragen und Antworten**

---

20. April 2020

Aufgrund der aktuellen Pandemie-Situation in der Schweiz wegen dem Coronavirus stellen sich für den Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zahlreiche arbeitsrechtliche und bewilligungsrechtliche Fragen. In diesem Artikel werden die wichtigsten Fragen und Antworten kurz dargestellt. Für weitergehende Fragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwältinnen und unser Rechtsanwalt gerne zur Verfügung.

### **Erhält der Arbeitnehmende weiterhin Lohn, wenn er an Covid-19 erkrankt?**

Grundsätzlich Ja. Arbeitnehmende, welche an Covid-19 erkranken, haben nach Art. 324a OR aufgrund der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers weiterhin Anspruch auf ihren Lohn. Dies gilt allerdings nur, wenn ein Arbeitsverhältnis von mehr als drei Monaten vorliegt. Besteht ein kürzeres Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitnehmende keinen Anspruch auf Lohnersatz.

Individuell abzuklären ist, ob eine Krankentaggeldversicherung vorliegt oder nicht. Liegt keine Krankentaggeldversicherung vor, so haben Arbeitnehmende im ersten Dienstjahr Anspruch auf 100% Lohn für 3 Wochen. Wie lange die Lohnfortzahlung bei mehr als zwei Dienstjahren andauert, ist den entsprechenden Skalen (je nach Kanton Berner, Basler oder Zürcher Skala) zur Lohnfortzahlung zu entnehmen.

Liegt eine Krankentaggeldversicherung vor, ist diese im Einzelfall zu konsultieren. Die Krankentaggeldversicherung muss eine gleichwertige Lösung zur gesetzlichen Regelung darstellen. In der Praxis ist eine Krankentaggeldversicherung gleichwertig, wenn sie bei hälftiger Prämienteilung Taggelder von 80% des Lohnes während maximal 720 innert 900 Tagen ausrichtet. Der Arbeitgeber kann mit der Krankentaggeldversicherung verschiedene Wartefristen vereinbaren (bspw. 60 Tage). Während dieser Wartefrist hat der Arbeitgeber den AHV-Lohn zu 100% zu bezahlen.

### **Kann der Arbeitgeber ein Arzzeugnis verlangen, wenn der Arbeitnehmende an Covid-19 erkrankt ist?**

Ja. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag ein Arzzeugnis verlangen. In der Praxis wird vertraglich häufig eine Frist von drei Tagen zur Einreichung eines Arzzeugnisses vereinbart. Das Bundesamt für Gesundheit empfiehlt den Arbeitgeber in der aktuellen Situation aus

Kulanz eine Frist von fünf Tagen für die Einreichung eines Arztzeugnisses zu gewähren. Dies stellt allerdings kein Rechtsanspruch der Arbeitnehmenden dar.

**Besteht für den Arbeitnehmenden weiterhin Anspruch auf Lohn, wenn der Arbeitnehmende aufgrund einer privaten Reise vom Ausland nicht mehr in die Schweiz einreisen kann?**

Nein. Gemäss Art. 324a OR besteht nur eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmenden unverschuldet und aus Gründen erfolgt, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen. Da die Einreisebestimmungen durch Behörden erlassen werden, handelt es sich nicht um Umstände, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen. Deshalb hat der Arbeitnehmende unseres Erachtens die Folgen selbst zu tragen und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Befindet sich der Arbeitnehmende aufgrund einer Geschäftsreise im Ausland, so fällt dies in die Risikosphäre des Arbeitgebers, weshalb in diesem Fall der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, den Lohn weiterhin zu bezahlen.

**Erhält der Arbeitnehmende weiterhin Lohn, wenn die Arbeitsstelle aufgrund des ausgerufenen Notstandes in der Schweiz geschlossen werden muss?**

Ja. In diesem Fall handelt es sich um eine behördliche Anordnung, welche ebenfalls unter Art. 324a OR fällt. Der Arbeitgeber hat somit weiterhin eine Lohnfortzahlungspflicht.

**Kann der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmenden kurzfristig Ferien anordnen?**

Nein. Obwohl der Arbeitgeber einseitig Ferien anordnen kann, darf er nicht kurzfristig Ferien anordnen. Ordnet der Arbeitgeber Ferien an, so sind diese dem Arbeitnehmenden drei Monate im Voraus bekannt zu geben.

## **Ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Arbeitnehmenden Homeoffice zu gewähren?**

Im aktuellen Zeitpunkt ist der Arbeitgeber noch nicht verpflichtet, sämtlichen Arbeitnehmenden Homeoffice zu gewähren. Seit dem 17. April 2020 ist der Arbeitgeber allerdings gemäss Art. 10c der Covid-19 Verordnung 2 verpflichtet, seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmenden zu ermöglichen, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Ist es nicht möglich, die bisherige Arbeitstätigkeit von zu Hause aus zu erfüllen, so muss der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmenden bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, die von zu Hause aus erledigt werden kann.

Ist aus betrieblichen Gründen die Anwesenheit besonders gefährdeter Arbeitnehmenden vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so können Arbeitnehmenden vor Ort beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist. Etwa durch einen Einzelraum oder unter jederzeitiger Einhaltung des Mindestabstandes von 2 Metern.
- In Fällen, in denen enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, müssen angemessene Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen werden (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen und persönliche Schutzausrüstung).

Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, muss er die Arbeitnehmenden anhören. Der betroffene Arbeitnehmende kann die Übernahme einer zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind oder wenn der Arbeitnehmende die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Dabei kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen. Der Arbeitnehmende hat in diesem Fall weiterhin Anspruch auf eine Lohnfortzahlung.

## **Welche Arbeitnehmenden gehören zu den besonders gefährdeten Personen?**

Nach Art. 10b Abs. 2 und Anhang 6 der Covid-19 Verordnung 2 gelten als besonders gefährdete Personen alle Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere die folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen sowie Krebs. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

## **Kann der Arbeitnehmende aufgrund der erfolgten Schulschliessungen und somit fehlenden Betreuung von der Arbeit fernbleiben?**

Ein Arbeitnehmende darf aufgrund von Art. 36 des Arbeitsgesetzes maximal drei Tage von der Arbeit fernbleiben und das Kind betreuen. Innerhalb dieser drei Tagen hat der Arbeitnehmende eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Da aufgrund einer behördlichen Anordnung die Schule ge-

geschlossen wurde, hat der Arbeitnehmende gemäss Art. 324a OR in den drei Tagen weiterhin Anspruch auf Vergütung des Lohnes.

Sollte es einem Arbeitnehmenden nicht möglich sein, eine Fremdbetreuung der Kinder zu organisieren, so kann der Arbeitnehmende mit Kindern unter 12 Jahren eine Corona Erwerbsersatzentschädigung bei seiner zuständigen Ausgleichskasse geltend machen. Die Entschädigung beträgt 80% des AHV-pflichtigen Einkommens, höchstens aber CHF 196.00 pro Tag. Die Ausgleichskasse überweist die Entschädigung anschliessend direkt an den Arbeitnehmende.

### **Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber Kurzarbeit beantragen und wie hoch ist die Entschädigung?**

Muss der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen, bspw. aufgrund fehlender Aufträge, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden um mindestens 10% kürzen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit für Arbeitnehmende in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beantragen. Die Kurzarbeit dient dazu, dass der Arbeitgeber Einsparungen bei seinen Lohnzahlungspflichten generieren kann und keine Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Die Kurzarbeitsentschädigung hat keinen Einfluss auf die Sozialversicherungsbeiträge, es müssen somit weiterhin die vollen Beiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bezahlt werden.

Die Kurzarbeitsentschädigung kann innerhalb von zwei Jahren während höchstens 12 Monaten ausgerichtet werden. Der Arbeitnehmende muss seine schriftliche Zustimmung zur Kurzarbeit abgeben, denn der Arbeitnehmende erhält als Entschädigung nur noch 80% des Verdienstaufschlags. Verweigert der Arbeitnehmende seine Einwilligung, so erhält er weiterhin den vollen Lohn. Allerdings besteht dann die Gefahr, dass durch den Arbeitgeber die ordentliche Kündigung ausgesprochen wird.

### **Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?**

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmende, welche in einem temporären, befristeten oder gekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar sind. Ebenso haben Personen, die als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglied der obersten Entscheidungsgremiums keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, da sie die Entscheidungen des Arbeitgebers massgeblich beeinflussen und bestimmen können. Die mitarbeitenden Ehegatten des Arbeitgebers haben ebenfalls keinen Entschädigungsanspruch.

### **Wer bezahlt die Kurzarbeitsentschädigung und werden dem Arbeitnehmenden Ferien gekürzt?**

Die Kurzarbeitsentschädigung wird von der Arbeitslosenkassen bezahlt, allerdings muss ein Arbeitnehmender zunächst seine bisher angehäuften Überstunden abgebaut haben, bevor eine Entschädigung geleistet wird. Dem Arbeitgeber ist es nicht erlaubt den Ferienanspruch des Arbeitnehmenden aufgrund der Kurzarbeit zu kürzen.

\*\*\*\*\*

MLaw Ramona Wenk, Rechtsanwältin

MLaw Carina Freiburghaus-Zanetti, Rechtsanwältin und Notarin

Wir unterstützen Sie gerne in sämtlichen weiteren rechtlichen Fragen in dieser herausfordernden Zeit - auf der Seite von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Wir begleiten Sie ebenfalls in bewilligungsrechtlichen Angelegenheiten - sei es bei der Beantragung von Kurzarbeit oder bei der Unterstützung für die Beantragung von Bürgschafts- oder Bankenkrediten. Unsere Rechtsanwältinnen und unser Rechtsanwalt stehen Ihnen für weitergehende Fragen gerne zur Verfügung.

**Lichtsteiner Rechtsanwälte und Notare**, Baarerstrasse 10, Postfach 7517, CH-6302 Zug  
[info@lilaw.ch](mailto:info@lilaw.ch); Tel: +41 41 726 90 00, [www.lilaw.ch](http://www.lilaw.ch)



Lic. iur. Urs Lichtsteiner  
Rechtsanwalt,  
MSc (Stanford)



MLaw Ramona Wenk  
Rechtsanwältin



MLaw Carina Freiburghaus-Zanetti  
Rechtsanwältin und Notarin