

Rechtliche Informationen für SMGV-Mitglieder im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Stand: 16. März 2020 (ausserordentliche Lage)

Die momentane Krisensituation in der Schweiz fordert immer neue Massnahmen, welche sich täglich ändern. Der SMGV hat seine Mitglieder u. a. über die wichtigsten arbeits- und werkvertraglichen Fragen bereits informiert. Sämtliche Merk- und Informationsblätter sind auf unserer [Webseite SMGV](#) abrufbar. Mit Stand vom 16. März 2020 hat der Bundesrat gestützt auf das [Epidemiegesetz \(EpG\)](#) die "[ausserordentliche Lage](#)" ausgerufen. Für die am meisten gestellten **arbeitsrechtlichen Fragen** finden Sie die nachstehenden Antworten.

Grundsatz

Die Unternehmen haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Sie sind verpflichtet, ihre Gesundheit zu schützen. Sie müssen vom Bundesrat oder von den Kantonen erlassene besondere Massnahmen für Betriebe und Arbeitsplätze umsetzen. Zudem müssen sie von sich aus alle notwendigen Hygienemassnahmen treffen – die gemäss Arbeitsgesetz technisch machbar, zumutbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Lohnfortzahlung bei Betriebsschliessung?

Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko im Falle einer behördlichen Schliessung trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, auch wenn ihn dies stark belasten kann. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist zu prüfen (nachstehend). Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen sowie Mehr- und Überstunden zu kompensieren.

Können somit alle Unternehmen mit Verweis auf den Coronavirus Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

Nein. Der generelle Verweis auf den neuen Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem klaren Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen. Das Portal [arbeit.swiss](#) stellt nützliche [Formulare für Kurzarbeitsentschädigung](#) zur Verfügung. Bitte beachten Sie, dass die Kurzarbeit (als Folge des Coronavirus) kantonal geregelt wird.

Mehrstunden-/Überstunden-Kompensierung?

Unsere Branchen pflegen ein Jahresarbeitszeitmodell und lassen den Mitarbeitenden grosse Freiheit in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit. Können im Pandemiefall die Mitarbeitenden angewiesen werden, entsprechende Überstunden zu kompensieren?

Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer setzt die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Gemäss unserem Gesamtarbeitsvertrag für des Maler- und Gipsergewerbe gilt diese Zustimmung als gegeben. Es gilt der "Grundsatz der Kompensation". Der Arbeitgeber kann die Mitarbeiter somit anweisen, allfällige Überstunden zu kompensieren.

Anordnung von (Betriebs-) Ferien für Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise?

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Er muss aber auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht nehmen (Art. 329c OR), insofern diese mit den Interessen des Betriebs vereinbar sind. Eine Anordnung darf auch kurzfristig erfolgen, sofern der Erholungszweck der Ferien auch kurzfristig gewährleistet werden kann. Weil Betriebsferien i.d.R. drei Monate im Voraus anzuordnen sind, hat der Arbeitgeber diese Option bei der Schliessung des Betriebs nach Art. 40 EpG grundsätzlich nicht.

Spesen gemäss Gesamtarbeitsvertrag 2020 - 2022 bei Betriebsschliessung?

Die monatliche Pauschale oder die Tagespauschale sowie weitere Auslagen gemäss GAV Art. 10 (Auslagenersatz) stehen dem Arbeitnehmenden während der Betriebsschliessung nicht zu.

Kann ein Betrieb einen Arbeitnehmer (vorsorglich) anweisen zu Hause zu bleiben?

Der Betrieb kann einen Arbeitnehmer anweisen zu Hause zu bleiben und wenn möglich Homeoffice-Arbeiten zu verrichten. Der Arbeitgeber bleibt jedoch Lohnzahlungspflichtig.

Kann der Betrieb einem Mitarbeiter verbieten, ins Ausland zu reisen?

Grundsätzlich geht das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht so weit, als dass er bestimmen könnte, was sein Arbeitnehmer in seiner Freizeit tun darf und was nicht. Trotzdem ist ein Verbot zu empfehlen, wenn es sich um ein Risikogebiet handelt. Unbesehens eines solchen Verbots ist der Arbeitgeber nicht mehr zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Pandemie im Ausland "hängen bleibt".

Kann mein Betrieb unter Quarantäne gestellt werden, wenn ich Influenzakeranke in meinem Betrieb habe?

Der Kantonsarzt wird die Situation individuell beurteilen und zweckdienliche Massnahmen ergreifen.

Muss ein Arbeitnehmer seine Kinder aufgrund der Schulschliessung betreuen. Wer zahlt?

Eine Kinderbetreuung ist in diesem Fall nicht aufgrund einer Krankheit geboten. Trotzdem muss ein Elternteil seine gesetzliche Pflicht wahrnehmen und sich um das Kind kümmern und darum der Arbeit fernbleiben (Art. 276 ZGB). Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist hier geschuldet und richtet sich nach Art. 324a OR. Der Arbeitnehmer muss aber innert einer angemessenen Frist eine Betreuungslösung finden. Diese Aufgabe darf nicht älteren Personen wie Grosseltern übertragen werden.

Weitere arbeitsrechtliche Fragen und Antworten rund um den Betrieb finden sie hier:

[FaQ Pandemie und Betriebe](#)