



Wettstein & Partner  
Treuhand AG

## Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Coronavirus

Das befürchtete Szenario ist nun eingetreten und das Coronavirus breitet sich auch in der Schweiz immer schneller aus. Das Bundesamt für Gesundheit BAG bestätigt täglich neue Ansteckungsfälle in der Schweiz und die Verunsicherung in der Bevölkerung nimmt spürbar zu. Das Coronavirus beeinflusst längst nicht nur das Gesundheitswesen, sondern immer mehr auch unser gesellschaftliches und soziales Leben und hat wesentliche Auswirkungen auf die Wirtschaft.

Auch am Arbeitsplatz werden neue rechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus aufgeworfen, welche nachfolgend punktuell geklärt werden.

### 1. Schutzmassnahmen durch den Arbeitgeber

Dem Arbeitgeber obliegt eine Fürsorgepflicht gegenüber seinem Arbeitnehmer. Sie verpflichtet diesen, dem Arbeitnehmer Schutz und Fürsorge zu verschaffen und alles zu unterlassen, was seinem berechtigten Interesse entgegenstehen könnte.

Dementsprechend hat der Arbeitgeber Rücksicht auf die Gesundheit des Arbeitnehmers zu nehmen und den Arbeitsprozess so zu gestalten, dass eine Gesundheitsgefährdung des Arbeitnehmers vermieden wird.

Auf Grund der aktuellen Lage, sollte daher der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über das Infektionsrisiko aufklären und Massnahmen einleiten, um eine mögliche Ansteckungsgefahr zu minimieren. Jedoch muss auch der Arbeitgeber nicht für einen absoluten Schutz sorgen, da gewisse Infektionsrisiken nicht ausgeschlossen werden können.

Daraus ergeben sich folgende Massnahmen, welche durch den Arbeitgeber ergriffen werden sollten:

- Der Arbeitnehmer muss über die typischen Krankheitssymptome aufgeklärt werden (siehe Homepage des BAG).
- Ausarbeitung von Verhaltensvorschriften (Kein Händeschütteln, häufiges und gründliches Händewaschen, in Taschentuch oder Armbeuge husten und niessen, Papiertaschentuch nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimer werfen, bei Fieber oder Husten zu Hause bleiben und nur nach telefonischer Anmeldung einen Arzt aufsuchen).
- Ermittlung von Risikogruppen (vor allem Arbeitnehmer die kürzlich in gefährdeten Regionen verreist sind).
- Keine Anordnung von Geschäftsreisen in ein Risikogebiet.

- Bei einer weiteren Ausbreitung des Virus, könnte eine vorübergehende Anordnung von Home Office sinnvoll sein, sofern dies auf Grund der Arbeitstätigkeit möglich ist.

## 2. Massnahmen des Arbeitgebers im Falle eines Infizierten oder eines Infektionsverdachts

Im Falle eines Infizierten sowie eines Infektionsverdachts innerhalb des Unternehmens müssen gesteigerte Schutzmassnahmen für die übrigen Mitarbeiter getroffen werden. Der Infizierte oder der Arbeitnehmer mit einem Infektionsverdacht hat umgehend der Arbeit fernzubleiben. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht auf Grund unverschuldeter Verhinderung der Arbeitsleistung im Rahmen der gesetzlichen Dauer weiter fort.

## 3. Pflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber kann angehalten werden, über seine privaten Reiseziele Auskunft zu geben und eine Reise in ein gefährdetes Gebiet zu unterlassen (siehe Homepage BAG). Eine solche Informationspflicht ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen anderen Mitarbeitern. Tritt der Arbeitnehmer die Reise dennoch an und muss anschliessend in Quarantäne, so ist der Lohn bei vorgängiger Ankündigung in dieser Zeit nicht zu entrichten, da der Arbeitnehmer bewusst eine Gefährdung seiner Arbeitskollegen in Kauf nahm und sein Fernbleiben der Arbeit selber verschuldet hat. Eine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber obliegt dem Arbeitnehmer auch dann, wenn dieser in seinem nahen Umfeld eine infizierte Person hat.

## 4. Fernbleiben der Arbeit aus Angst einer Ansteckung

Der Arbeitnehmer darf nicht aus reiner Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben, ohne dass dies durch die Behörde angeordnet wurde oder auf Grund fehlender Schutzmassnahmen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist. Bleibt der Arbeitnehmer dennoch der Arbeit fern, so gilt dies als ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung, welche nicht zu entschädigen ist und gegebenenfalls sogar einen fristlosen Kündigungsgrund darstellen könnte. Kommt der Arbeitgeber hingegen nicht seiner Fürsorgepflicht nach und schützt den Arbeitnehmer ungenügend, so besteht trotz Abwesenheit eine Lohnfortzahlungspflicht.

## 5. Fernbleiben der Arbeit auf Grund einer Schulschliessung

Im Falle einer Schulschliessung etc. auf Grund des Coronavirus und einer fehlenden alternativen Betreuungsmöglichkeit, kann der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben, um seiner gesetzlichen Betreuungspflicht nachzukommen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn weiter entrichten. Die Eltern haben sich jedoch zu bemühen, eine Betreuung zu organisieren.

## 6. Verweigerung einer Geschäftsreise

Ob der Arbeitnehmer den Antritt einer Geschäftsreise verweigern darf, ist davon abhängig, in welcher Region dieser reisen sollte. Eine Verweigerung ist nur dann rechtlich legitim, wenn eine entsprechende Reiseinstruktion durch das EDA vorliegt. Ansonsten liegt eine unbegründete Arbeitsverweigerung vor, welche sogar entsprechende disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen könnten.

## 7. Einstellung des Betriebs

Kommt es zu einer Einstellung des Betriebs auf Grund einer behördlichen Anordnung, so gehen die Meinungen darüber auseinander, ob eine Fortzahlung des Lohnes weiter geschuldet ist oder nicht. Eine solche ist nur dann geschuldet, wenn die Ausbreitung einer Pandemie und eine damit verbundene notwendige Schliessung der Firma unter das Betriebsrisiko zu subsumieren wäre, eine solch weitführende Auslegung des Betriebsrisikos geht unseres Erachtens jedoch zu weit. Dementsprechend wäre eine Lohnfortzahlung nach unserer Auslegungen nicht geschuldet.

Bei einer freiwilligen präventiven Schliessung der Firma ist hingegen eine Lohnfortzahlung geschuldet.



Caroline Schenker

Juristin / Rechtsberatung & Mandatsleiterin Steuerrecht

[caroline.schenker@wettsteintreuhand.ch](mailto:caroline.schenker@wettsteintreuhand.ch)