



## **Coronavirus – arbeitsrechtliche Fragen**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle möglichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu ergreifen. Dazu kann auch die Anordnung einer Quarantäne für einen Arbeitnehmer gehören, der aus einem Land zurückkommt, in dem der Coronavirus aufgetreten ist. Hat der Arbeitnehmer ein solches Risikoland freiwillig besucht, so nimmt er das Ansteckungsrisiko in Kauf und damit auch die Schutzmassnahmen, die er bei der Rückkehr durchlaufen muss. Seine Arbeitsverhinderung hat er somit selber zu verantworten und hat für die Arbeitsverhinderung infolge Quarantäne keinen Lohn zugute. Seine Arbeitsverhinderung gilt nicht als unverschuldet. Wenn das Land aber im Zeitpunkt der Reise nicht zu den Risikoländern zu zählen ist und erst danach Fälle aufgetreten sind, sodass sich die präventive Schutzmassnahme der Quarantäne aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers trotzdem aufdrängt, dann hat der Arbeitnehmer diese Arbeitsverhinderung nicht selber zu verantworten und sie gilt als unverschuldet, sodass die Lohnfortzahlung gegeben ist. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 324a OR und Berner, Zürcher oder Basler Skala. Für eine beschränkte Zeit pro Dienstjahr ist der volle Lohn durch den Arbeitgeber geschuldet. War der Arbeitnehmer beruflich in einem Risikoland und muss nun nach Rückkehr präventiv in Quarantäne, so hat der Arbeitnehmer für diese Zeit weiterhin den vollen Lohn zugute. Die Quarantäne ist Folge der beruflichen Tätigkeit im Ausland und die präventive Schutzmassnahme geht nicht zulasten des Arbeitnehmers.

Wenn der Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer den Verdacht auf Erkältung/Grippe hat, auch ohne Auslandsaufenthalt zuvor, so kann er aus der Fürsorgepflicht und zum Schutz der übrigen Angestellten verlangen, dass der Arbeitnehmer den Arzt aufsucht und er kann ihn nach Hause und in Quarantäne schicken. Für diese Zeit der Arbeitsverhinderung ist der Lohn ebenfalls gemäss Art. 324a OR geschuldet. Wird der Arbeitnehmer mit Arztzeugnis arbeitsunfähig ist, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach der betrieblichen Regelung bei Krankheit.



*UnternehmensBeratungMaier*

Wenn ein Arbeitnehmer auf behördliche Anordnung seinen Wohnort nicht verlassen darf, da die Gegend abgesperrt worden ist, und er deswegen die Arbeit nicht erfüllen kann, so ist er an der Arbeitsleistung unverschuldet verhindert aufgrund eines gesetzlichen Dekrets, was ihm Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR und Berner, Zürcher oder Basler Skala ergibt. Also voller Lohn für eine beschränkte Zeit pro Dienstjahr.

Wenn die Behörden in der Schweiz eine Quarantäne anordnen, so erfolgt dies hoheitlich und ohne dass den Arbeitnehmer dafür selber ein Verschulden trifft, sodass bei einer solchen Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist und die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss Art. 324a OR und Berner, Zürcher oder Basler Skala besteht.

Betriebsschliessung: Schliesst der Arbeitgeber den Betrieb (weil zu viele Arbeitnehmer erkrankt sind oder als präventive Schutzmassnahme), dann kommt er in Verzug. Er schuldet den kranken Arbeitnehmern die Lohnfortzahlung gemäss den betrieblichen Regelungen und den gesunden Arbeitnehmern den Lohn gemäss Art. 324 OR aus Verzug. Wird ein Betrieb aufgrund behördlicher Massnahmen geschlossen, dann berechtigt dies den Arbeitgeber zu Kurzarbeitsentschädigungen.

*Quelle: Büro für Arbeitsrecht AG – Bälliz 64 – 3600 Thun*