

Fragen und Antworten zum Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19)

1. Vorbemerkung

Die unten stehenden Fragen und Antworten betreffen das zivilrechtliche Arbeitsvertragsrecht. Über Ansprüche entscheiden im Einzelfall die Gerichte und nicht die Ämter.

Vor dem Hintergrund der aktuellen ausserordentlichen Lage ist zudem nicht abschliessend zu klären, ob z. B. bei einer Arbeitsverhinderung diese der Risikosphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zuzuordnen ist.

Neben den beiden Leistungspflichten (Lohn gegen Arbeiten) verbinden die beiden Arbeitsvertragsparteien weitere Pflichten. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer eine Fürsorgepflicht: Er muss alles ihm Zumutbare unternehmen, um den Arbeitnehmer und dessen Interessen zu schützen. Dies bedeutet in der aktuellen Krise insbesondere, dass er ihm einen sicheren Arbeitsplatz bieten muss, an welchem der Arbeitnehmer keinen unzumutbaren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt wird, und dass er auf sein Familienleben Rücksicht nehmen muss. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers korrespondiert mit der Treuepflicht des Arbeitnehmers, die auch die Schadensminderungspflicht umfasst: Der Arbeitnehmer muss alles ihm Zumutbare unternehmen oder unterlassen, was seinem Arbeitgeber wirtschaftlich schadet. Dies bedeutet in der aktuellen Situation insbesondere, dass er unter Umständen bereit sein muss, an einem anderen Ort oder zu anderen Zeiten zu arbeiten, bei seinen Ferienwünschen die Berücksichtigung seiner eigenen Interessen zurückzustellen oder ausgefallene Arbeitszeit später nachzuholen.

Die aktuelle ausserordentliche Lage kann dazu führen, dass die Grenzen der Zumutbarkeit neu zu beurteilen sind. Es gibt wenig Rechtsprechung für die sich aktuell stellenden Fragen, sodass die im Folgenden gegebenen Antworten im Sinne allgemeiner Grundsätze zu verstehen sind.

2. Einzelfragen

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Ich bin am Pandemievirus erkrankt und kann meine Arbeit nicht mehr verrichten. Erhalte ich weiterhin Lohn?

Ja. Sie haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bzw. ein Krankengeld. Ihr Arbeitgeber muss Sie in Liechtenstein obligatorisch für Krankengeld versichern (Ausnahmen bei unregelmässig und kurzfristig Beschäftigten). Die Krankengeldversicherung zahlt bei ärztlich bescheinigter mindestens hälftiger Arbeitsunfähigkeit. Das Krankengeld beträgt mindestens 80% des bis anhin bezogenen AHV-pflichtigen Lohnes.

Fernbleiben aus Angst vor Ansteckung

Ich will nicht zur Arbeit gehen und bleibe lieber zuhause, da ich befürchte, dass ich mich mit dem Pandemievirus anstecke. Mit welchen Folgen muss ich rechnen?

Solange keine offizielle behördliche Verfügung vorliegt, handelt es sich in diesem Falle um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Sie haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers, bei anhaltender Verweigerung kann Ihr Arbeitgeber Sie fristlos kündigen. Evtl. hat Ihr Arbeitgeber sogar Anspruch auf eine Entschädigung (Zurückhalten eines Viertels des Monatslohns), wenn Sie als arbeitnehmende Person ungerechtfertigt die Arbeit nicht antreten oder die Arbeitsstelle verlassen.

Lohnfortzahlung bei behördlich verfügbarer Quarantäne

Ich werde als Kontaktperson behördlich unter Quarantäne gestellt. Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine beschränkte Zeit.

Wenn der Arbeitnehmer an seinem Aufenthaltsort (Wohnung) Verhältnisse zur Verfügung hat, die eine Arbeit zumutbar erscheinen lassen, und wenn der Arbeitgeber weiter in der Lage ist, dem Arbeitnehmer die nötigen Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, kann der Arbeitnehmer zum Home Office verpflichtet werden.

Lohnfortzahlung bei betrieblich angeordneter Quarantäne

Ich werde von meinem Arbeitgeber unter Quarantäne bzw. von der Arbeitsleistung im Betrieb freigestellt. Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohnfortzahlung, muss sich aber anrechnen lassen, was er wegen der Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart bzw. durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Wenn der Arbeitnehmer an seinem Aufenthaltsort (Wohnung) Verhältnisse zur Verfügung hat, die eine Arbeit zumutbar erscheinen lassen, und wenn der Arbeitgeber weiter in der Lage ist, dem Arbeitnehmer die nötigen Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, kann der Arbeitnehmer zum Home Office verpflichtet werden.

Arbeitsverweigerung

Kann ich wegen Ansteckungsgefahr die Arbeit verweigern?

Falls Ihre Verweigerung begründet ist (Ihr Arbeitgeber hält Hygienevorschriften nicht ein, er trifft keine Massnahmen zum Schutz des Personals), darf die Arbeit verweigert werden. Da-bei besteht Lohnfortzahlungspflicht durch Ihren Arbeitgeber.

Betreuung kranker Haushaltsangehöriger

Haushaltsangehörige von mir sind an Grippe erkrankt. Der Arzt hat sie für 2 Wochen krank und bettlägerig geschrieben. Da sie sehr schwach sind, sollte ich zuhause bleiben und sie pflegen. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Unter Umständen kann ein Arbeitnehmer aber auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Arbeitsbefreiung wird der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung gleichgestellt. So ist im Krankheitsfall für eine beschränkte Zeit der Lohn geschuldet. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.

Der Grundsatz gilt auch für die Betreuung anderer Haushaltsangehöriger im Krankheitsfall.

Kinderbetreuung (ohne Krankheit)

Kann ich meine Kinder zu Hause selbst betreuen, damit sie sich in der Schule nicht anstecken? Ich werde deshalb nicht zur Arbeit gehen, was bedeutet das?

Falls keine behördliche Verfügung vorliegt, handelt sich um ein ungerechtfertigtes Nichtantreten der Arbeitsstelle. Somit besteht bei längeren Absenzen oder nach vorgängiger Verwarnung die Möglichkeit der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber. Evtl. hat er sogar einen Anspruch auf Entschädigung.

Diese Antwort betrifft nur den Fall, in dem ein Kind nicht krank ist.

Einschränkung des öffentlichen Verkehrs

Aufgrund der Verzögerungen durch den öffentlichen Verkehr kann ich nicht mehr pünktlich und zuverlässig oder gar nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?

Sie sind entschuldigt, wenn Sie zu spät erscheinen oder aus genanntem Grund nicht mehr bei der Arbeit erscheinen können. Es besteht in diesem Falle keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Können die Arbeiten durch den Arbeitnehmer von zu Hause aus erledigt werden (Home Office), bleibt Ihr Lohnanspruch bestehen.

Schulschliessung, Kinderbetreuung

Die Behörde hat Schulen und Kindergärten geschlossen. Meine Kinder wären nun alleine zuhause. Ich habe keine Hilfe von Nachbarn und Verwandten. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?

Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft, muss ihm der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn weiter entrichten. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern. Die Antwort auf diese Frage könnte dann neu zu beurteilen sein, wenn sich für eine unzumutbar lange Dauer keine Lösung finden lässt, bei der der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringen kann.

Betriebsschliessung aufgrund behördlicher Verfügung

Was sind die Folgen für die Lohnfortzahlung, wenn der Betrieb auf Grund einer behördlichen Verfügung geschlossen wird?

Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, auch wenn dies den Arbeitgeber stark belasten kann. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen.

Betriebsschliessung aus Angst vor Ansteckung

Der Arbeitgeber schliesst seinen Betrieb gänzlich oder partiell aus eigenem Anlass (z.B. aus Angst vor der Pandemie). Welches sind die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers?

In diesem Falle besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer schulden keine Nachleistungspflicht der Arbeitszeit (ausser bei sehr kurzen Betriebsschliessungen). Der Arbeitnehmer muss sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Unbezahlter Urlaub, Kompensation von Überzeit

Unsere Firma pflegt ein Jahresarbeitszeitmodell und lässt den Mitarbeitenden grosse Freiheit in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit. Kann im Pandemiefall den Mitarbeitenden befohlen werden, unbezahlten Urlaub zu beziehen oder Überstunden zu kompensieren?

Nein, es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer zu einem unbezahlten Urlaub zu zwingen. Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine oder nicht genügend Arbeit anbieten, gerät er in Annahmeverzug und ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss sich aber anrechnen lassen, was er wegen der Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart bzw. durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auch nicht zwingen, Überstunden zu kompensieren. Die Kompensation ist zulässig, wenn sie im gegenseitigen Einvernehmen stattfindet, wenn im Gesamt- oder Einzelarbeitsvertrag, geregelt ist, dass der Arbeitgeber

eine Kompensation einseitig anordnen darf oder wenn der Abbau von Überstunden gesetzlich vorgesehen ist (z. B. bei Bezug von Kurzarbeitsentschädigung).

Urlaubs-Verbot, Entschädigungen für bereits gebuchten Urlaub

Kann der Betrieb im Pandemiefall kurzfristig ein Urlaubs-Verbot beschliessen und muss der Betrieb in diesem Fall die Entschädigungen für bereits gebuchten Urlaub tragen?

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer ist aber anzuhören, auf seine Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Es besteht zudem ein Recht des Arbeitnehmers auf frühzeitige Zuteilung der Ferien. Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist aber nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Immerhin muss aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis eine Änderung des Ferienzeitpunkts akzeptiert werden. Die Verschiebung muss dem Arbeitnehmer innert kürzester Frist kommuniziert werden. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den entstandenen Schaden (z.B. Stornierungskosten) ersetzen.