

## **Merkblatt: Coronavirus – Arbeitsrechtliche Informationen für Personalverleiher (Stand: 3. März 2020)**

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) orientiert laufend über die aktuelle Situation zum Verlauf des Coronavirus (COVID-19) und publiziert entsprechende Empfehlungen und Vorgaben:

- zu Verhaltens- und Hygieneregeln zum Schutz vor einer Ansteckung
- zur aktuellen Lage in der Schweiz sowie
- für Reisende ins Ausland, welche auch für Geschäftsreisende zu beachten sind.

Detaillierte Informationen gibt es direkt über den Link [www.bag-coronavirus.ch](http://www.bag-coronavirus.ch) und es steht eine **BAG-Infoline Coronavirus unter +41 58 463 00 00 (24 Stunden)** zur Verfügung.

### **Merkblatt**

In diesem Merkblatt werden die Rechte und Pflichten der Personalverleiher im Zusammenhang mit möglichen arbeitsrechtlichen Fragen dargestellt:

#### **1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten und zu schützen und auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen (Fürsorgepflicht, Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 41 GAVP). Beim Personalverleih liegt die Besonderheit vor, dass eine „geteilte“ Fürsorgepflicht besteht. Während die allgemeine Fürsorgepflicht dem Personalverleiher obliegt, kommt die betriebliche Fürsorgepflicht dem Einsatzbetrieb zu. Es ist deshalb zu empfehlen, dass sich die Personalverleihbetriebe (als rechtliche Arbeitgeber) mit den Einsatzbetrieben (als tatsächliche Arbeitgeber) koordinieren. Nur so kann gewährleistet werden, dass Schutzmassnahmen hinreichend und effizient ergriffen werden können.

Um die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend schützen zu können, ist es wichtig, dass die Personalverleihbetriebe als auch die Einsatzbetriebe die aktuelle Situation betreffend das Coronavirus (insbesondere Verbreitung und Intensität) aufmerksam verfolgen. Die Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer müssen im Einzelfall ergriffen werden und verhältnismässig sein.

Als Fürsorgepflicht haben Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer ein – je nach Situation – weitgehendes Weisungsrecht. Zu beachten ist, dass solche Weisungen die Persönlichkeit der Arbeitnehmer nicht verletzen dürfen. Weisungen der Arbeitgeber sind insbesondere in folgenden Bereichen denkbar:

##### **- Hygienemassnahmen am Arbeitsplatz**

Es ist zu beachten, dass die Hygienevorschriften je nach Kundenkontakt und Tätigkeit unterschiedlich ausfallen können und müssen. Besonders exponierte Arbeitnehmer sind speziell zu schützen.

Bsp.: In Spitälern sind erhöhte und spezifische Anforderungen an die Hygiene zu beachten.

##### **- Homeoffice, Videokonferenzen und Telefonkonferenzen**

Um Risiken einer Ansteckung zu minimieren kann es angezeigt sein, dass die Arbeitgeber Homeoffice, Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen anordnen, statt Arbeit und Meetings am angestammten Arbeitsplatz. Eine solche Anordnung ist zulässig, wenn sie im Einzelfall für die Arbeitnehmer zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte.

Bsp.: Vorübergehende Anordnung von Homeoffice während einigen Tagen.

### - **Einschränkungen von Geschäftsreisen in Risikoländer**

Die Arbeitgeber können grundsätzlich Vorschriften erlassen betreffend Einschränkungen von Geschäftsreisen. Hier ist jedoch im Einzelfall abzuwägen, ob es sich um eine Reise in ein Risikoland handelt und die Reise deshalb zu unterbleiben hat, oder ob sie durchgeführt werden kann. Für diese Beurteilung sind die Reise-Vorschriften des EDA zu beachten.

Bsp.: Absage einer Geschäftsreise nach Mailand.

## **2. Treuepflicht des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer hat die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Treuepflicht, Art. 321a OR in Verbindung mit Art. 41 GAVP). Beim Personalverleih muss der Arbeitnehmer die Treuepflicht sowohl gegenüber dem Personalverleiher als auch gegenüber dem Entleiher (Einsatzbetrieb) wahren. Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers als Gegenstück zur Fürsorgepflicht ergibt sich insbesondere, dass:

- Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers befolgen müssen, sofern diese verhältnismässig sind.

Bsp.: Arbeitnehmer dürfen eine vom Arbeitgeber angeordnete Geschäftsreise nicht per se verweigern. Es ist im Einzelfall eine Abwägung der Interessen vorzunehmen (Gesundheit des Arbeitnehmers versus Sicherstellung des Geschäftsgangs).

- Arbeitnehmer haben Auskunftspflichten gegenüber den Arbeitgebern zu wahren.

Bsp.: Auskunftspflichten in Bezug auf Ansteckungsrisiken und Ansteckungen mit dem Virus im unmittelbaren Umfeld der Arbeitnehmer.

## **3. Arbeitsausfall von temporären Mitarbeitenden aufgrund des Coronavirus**

### **a) Allgemein**

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz: ohne Arbeit kein Lohn. Bei entschuldigtem Ausfall der Arbeitsleistung bleibt der Personalverleiher grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Arbeitnehmenden sollten in diesen Fällen so vergütet werden, als ob sie ihren Pflichten zur Erbringung der Arbeitsleistung nachgekommen wären. Der vertraglich vereinbarte Lohn wäre entsprechend geschuldet. Bleibt der Arbeitnehmende ohne entschuldigen Grund von der Arbeit fern (beispielsweise unbegründete Arbeitsverweigerung durch den Arbeitnehmenden oder von ihm verschuldete Arbeitsverhinderung), so verliert er seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

### **b) Konkrete Beispiele**

In folgenden Fällen besteht grundsätzlich **eine Lohnfortzahlungspflicht**:

- Erkrankt der Arbeitnehmende am Coronavirus oder bestehen Anzeichen für eine Infizierung, so sollte er – bis das Ergebnis der ärztlichen Diagnose feststeht – der Arbeit fernbleiben. Der erkrankte Arbeitnehmende hat Anspruch auf Lohnfortzahlung respektive Taggeld gemäss Art. 28 f. GAVP.
- Bei einer vom Einsatzbetrieb angeordneten Selbstquarantäne; diese kann nicht über das KTG abgerechnet werden, wenn (noch) kein Krankheitsfall vorliegt.
- Wenn ein Einsatzbetrieb von sich aus vorsichtshalber schliesst, wodurch die Arbeitnehmenden angewiesen werden, zu Hause zu bleiben.
- Wenn der Betrieb eines Einsatzbetriebes aufgrund von Lieferengpässen des Zulieferers eingestellt werden muss.

- Bei Absenzen zur Pflege des eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes hat der oder die Arbeitnehmende gemäss Art. 15 GAVP nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall von bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall.

Gestützt auf das Weisungsrecht (Art. 321d OR) kann die Arbeitgeberin in solchen Fällen Telearbeit oder Homeoffice anordnen. Möglich ist auch die Anordnung, dass Überstunden oder Überzeit kompensiert oder Ferien (Art. 329c OR) bezogen werden müssen, wobei das Einverständnis des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin grundsätzlich vorausgesetzt ist. Ein Zwang zum unbezahlten Urlaub ist nichtig.

In folgenden Fällen besteht grundsätzlich **keine Lohnfortzahlungspflicht**:

- Ein Arbeitnehmender bleibt aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause, ohne dass dies vom Arbeitgeber angeordnet wurde oder dies behördlich angeordnet oder mangels arbeitgeberseitiger Schutzmassnahmen gerechtfertigt ist.
- Bei einer von den Behörden angeordneten Quarantäne bzw. Betriebsschliessung, sofern der Grund dafür nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt (z.B. wegen fehlender Schutzmassnahmen).
- Wenn Mitarbeitende wegen Reisebeschränkungen oder aufgrund der Einschränkung des öffentlichen Verkehrs als Folge des Coronavirus die Arbeitsstelle nicht oder nicht rechtzeitig erreichen können.

Im Falle einer Annulation einer Veranstaltung durch die Behörden (z.B. Veranstaltungen von über 1'000 Personen) muss die Rechtslage im Einzelfall konkret geprüft werden. Wir empfehlen Ihnen im Falle einer angekündigten Absage einer solchen Veranstaltung Kontakt mit dem Rechtsdienst von swissstaffing für eine Beratung aufzunehmen.

#### **4. Disclaimer**

Dieses Merkblatt hat ausschliesslich informativen Zweck und ist weder eine vollständige Checkliste noch kann es eine Rechtsberatung ersetzen. swissstaffing lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch dieses Merkblatt im Einzelfall ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die einschlägigen Webseiten des Bundes zu informieren:

- [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch);
- [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

Für allfällige fallspezifische Fragen steht Ihnen der Rechtsdienst von swissstaffing unter [legal@swissstaffing.ch](mailto:legal@swissstaffing.ch) gerne zur Verfügung.

Dübendorf, 03.03.2020