

CORONAVIRUS-PANDEMIE **Unterstützung für Unternehmer** **ARBEITSRECHT**

Angesichts der Coronavirus-Pandemie weisen wir auf eine Reihe von Vorschriften hin, die möglicherweise in der sich daraus ergebenden Situation Anwendung finden könnten, beziehungsweise die die Arbeitsverwaltung von personellen Ressourcen ermöglichen und erleichtern.

Erteilung von Anweisungen an die Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern Anweisungen erteilen, die die Arbeit betreffen, wenn sie nicht dem Gesetz oder dem Arbeitsvertrag widersprechen (...) – im Rahmen der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Pflichten - ausnahmsweise kann der Arbeitgeber aus berechtigten Gründen, die außerhalb dieses Geltungsbereichs liegen, Anordnungen erlassen.

Artikel 100 § 1. des Arbeitsgesetzbuches

Fernarbeit

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer für einen im Arbeitsvertrag bestimmten Zeitraum anweisen, seine Tätigkeiten außerhalb des Ortes seiner ständigen Leistung auszuüben (Fernarbeit).

Art. 3 des Gesetzes vom 2. März 2020 über Sonderpräventionslösungen, Entgegenwirkungen und bekämpfen von COVID-19 und anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachte Krisensituationen.

Vorübergehende Beauftragung

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer in Fällen, die durch die Bedürfnisse des Arbeitgebers gerechtfertigt sind, andere als die im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeiten für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten in einem Kalenderjahr anvertrauen, wenn dies das Gehalt nicht mindert und den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht und durch die Bedürfnisse des Arbeitgebers gerechtfertigt ist. Im Rahmen der Überweisung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz kann ihm nicht zusätzlich zu den zuvor geleisteten Arbeiten die Ausführung zusätzlicher Arbeiten anvertraut werden.

Art. 42. § 4. des Arbeitsgesetzbuches

Telearbeit

Arbeiten können regelmäßig außerhalb des Arbeitsortes durchgeführt werden, durch Nutzung von Mitteln, die die elektronische Kommunikation ermöglichen (Telearbeit). Der Arbeitgeber bestimmt den Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsleistung vom Telearbeiter am Arbeitsplatz zu kontrollieren.

Art. 67 (5); Art. 67 (14) des Arbeitsgesetzes

Änderungskündigung der Arbeitsbedingungen oder Löhne

Der Arbeitgeber kann die Bedingungen der Arbeit oder Bezahlung schriftlich kündigen (...), mit Einhaltung der Kündigungsfrist; ohne eine solche Frist, ist eine Kündigung nur mit Genehmigung des Arbeitnehmers oder nach Vereinbarung der Parteien möglich; wenn der Arbeitnehmer bis Ende der Hälfte der Kündigungsfrist keine Ablehnungserklärung abgibt, wird von der Akzeptanz der vorgeschlagenen Bedingungen ausgegangen; das Schreiben des Arbeitgebers, in dem die Arbeits- oder Lohnbedingungen gekündigt werden, sollte diesbezügliche Anweisungen enthalten.

Art. 42. des Arbeitsgesetzbuches

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrages - Verkürzung der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann zum Zwecke einer früheren Auflösung des Arbeitsvertrages die dreimonatige Kündigungsfrist verkürzen, höchstens jedoch bis zu einem Monat, wenn die Auflösung des Arbeitsvertrages aus Gründen der Insolvenz oder der Liquidation des Arbeitgebers oder aus anderen Gründen, die nicht die Arbeitnehmer betreffen. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Entgelts für den verbliebenen Teil der Kündigungsfrist zu.

Art. 36. (1)des Arbeitsgesetzbuches

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt: 2 Wochen – wenn der Arbeitnehmer seit weniger als 6 Monaten beschäftigt ist, 1 Monat - wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate beschäftigt war, 3 Monate - wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 3 Jahren beschäftigt war.

Art. 36 § 1. des Arbeitsgesetzbuches

Dienstreise

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Auftrag erteilen, eine dienstliche Aufgabe außerhalb des Ortes in dem sich der Sitz des Arbeitgebers befindet oder außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes auszuführen. Trotzdem kann der Arbeitnehmer verweigern, an vom Coronavirus gefährdete Gebiete, delegiert zu werden, aufgrund von Lebensbedrohung oder Gesundheit Gefährdung, es sei denn, der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer Schutzmassnahmen.

Art. 77 (5) des Arbeitsgesetzbuches

Entsendung in einen Staat, über einen Monat, der kein EU-Mitglied ist

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer mit der Arbeit in einem Nicht-EU-Land beauftragen. Für einen Arbeitnehmer der schon zuvor beschäftigt wurde gibt es keine Notwendigkeit, einen neuen Arbeitsvertrag

abzuschließen. Eine Vertragsänderung des schon zuvor abgeschlossenen Arbeitsvertrages ist ausreichend. D. h. es reicht eine Änderungsvereinbarung oder Änderungskündigung. Das Thema der Änderung muss Arbeitszeit und Wahrung des Lohnes während Entsendung einschließen.

Art. 29 (1). Des Arbeitsgesetzbuches

Schutz der Frauenarbeit während der Schwangerschaft und Stillzeit

Ein Arbeitgeber, der eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin beschäftigt (...), unabhängig vom Grad der Exposition gegenüber von gesundheitsschädlich oder gefährlichen Faktoren des verbotenen Arbeitsplatzes, ist verpflichtet, solch eine Arbeitnehmerin an einen anderen Arbeitsplatz zu verlegen, und wenn dies nicht möglich ist, ist er verpflichtet sie für die erforderliche Zeit von der Verpflichtung zur Ausführung von Arbeiten freizustellen.

Art. 179 § 1. Des Arbeitsgesetzbuches

Unbezahlter Urlaub

Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber einen unbezahlten Urlaub gewähren. Ohne schriftlichen Antrag auf unbezahlten Urlaub, kann er nicht erteilt werden- der Arbeitnehmer leistet keine Arbeit, der Arbeitgeber zahlt keine Vergütung.

Art. 174 § 1. des Arbeitsgesetzbuches

Unbezahlter Urlaub auf Zeit der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub gewähren zum Zwecke der Ausführung von Arbeiten bei einem anderen Arbeitgeber für eine Zeit, die durch eine zu diesem Zwecke zwischen den Arbeitgebern abgeschlossene Vereinbarung bestimmt wird. Auf Initiative des Arbeitnehmers oder häufig des Arbeitgebers kann es zum einem sogenannten Arbeitnehmer "ausleihen" kommen. Das Gehalt zahlt dem Arbeitnehmer der neue Arbeitgeber und er übernimmt die Aufgaben der Versicherung und des Urlaubs. Dies alles wird in der Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern geregelt.

Art. 174 (1). des Arbeitsgesetzbuches

Urlaubsverschiebung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Urlaub auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben wegen befristeter, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und wegen einer Isolierung im Zusammenhang mit einer ansteckenden Krankheit. Man kann jedoch mit dem Arbeitnehmer die Dauer des ihm zustehenden aktuellen und überfälligen Urlaubs vereinbaren.

Art. 165. Des Arbeitsgesetzbuches

Abberufung aus dem Urlaub

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus dem Urlaub abberufen, wenn die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Unternehmen aufgrund von Umständen erforderlich ist, die bei Beginn des Urlaubs nicht vorauszusehen waren.

Art. 167 § 1. Arbeitsgesetzbuches

Urlaub auf Verlangen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers hin und zu dem von ihm angegebenen Termin einen Urlaub von nicht mehr als 4 Tagen in jedem Kalenderjahr zu gewähren.

Art. 167 (2). Des Arbeitsgesetzbuches

Entlassung des Arbeitnehmers von Leistung der Arbeit

Der Arbeitgeber oder Auftraggeber ist verpflichtet, vertraulich, sofort einen Arbeitnehmer oder eine Person, die Arbeiten ausführt, von Ausführung dieser Arbeiten zu entlassen, wenn gegenüber diesen Personen vorübergehende oder dauerhafte Kontraindikationen für Ausführung der Arbeit angeordnet wurden.

Artikel 10. 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2008 über Prävention und Bekämpfung von Infektionen und ansteckenden Krankheiten.

Überweisung für hygienisch-epidemiologische Pflichtprüfungen, Überweisung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber oder der Auftraggeber von Arbeiten leitet Personen, die die Arbeiten ausführen, bei deren Durchführung es möglich ist, Infektionen oder Infektionskrankheiten auf andere Personen zu übertragen, an obligatorische hygienische und epidemiologische Untersuchungen weiter.

Art.6.2. des Gesetzes vom 5. Dezember 2008 über Prävention und Bekämpfung von Infektionen und ansteckenden Krankheiten.

Entsendung der Arbeitnehmer an die Behörde

Der Arbeitgeber kann zur Entsendung von Arbeitnehmern aufgefordert werden, die dem Leitungsorgan zur Verfügung stehen sollen, um die Auswirkungen einer Naturkatastrophe zu verhindern oder sie zu beseitigen.

Art. 21. 1 Punkt 3 des Gesetzes vom 18. April 2002 über den Naturkatastrophenzustand¹

Weitere Themen werden in den nächsten Newsletter-Ausgaben vorgestellt.

¹Kann wirksam werden, wenn dem Coronavirus ein Naturkatastrophenzustand folgt.