

Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

Darf der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden den Bezug von Ferien anordnen?

Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, darf der Arbeitgeber grundsätzlich den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Dabei hat er auf die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Setzt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien fest, so hat er dies genügend im Voraus anzukündigen. Es gilt eine **Ankündigungsfrist von mindestens drei Monaten**.

Darüber, ob in **dringlichen, wirtschaftlichen Notlagen** kurzfristig **Zwangsferien** angeordnet werden dürfen, scheiden sich die Geister (der Rechtsgelehrten). Mehrere Gerichte haben jedoch entschieden, dass auch für Zwangsferien die dreimonatige Ankündigungsfrist zu berücksichtigen ist.

Darf der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden die (Vor-)Kompensation von Überstunden anordnen?

Eine Kompensation kann nach der aktuellen Rechtslage und herrschender Rechtsprechung vom Arbeitgeber nicht einseitig diktiert werden. Art. 321c Abs. 2 OR fordert das **Einverständnis des Arbeitnehmers**, sollen die Überstunden kompensiert, d. h. durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Aufgrund der durch das Coronavirus bedingten aktuellen Notsituation sollte aber eine einvernehmliche Lösung bzgl. Kompensation von Überstunden möglich sein.

Wann ist die Anordnung von Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit (KAE) hilft Unternehmen, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vorübergehende Auftragseinbrüche zu überbrücken. Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber **im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden** angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Mit der KAE sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Erhalt von Arbeitsplätzen sichergestellt werden. Für die Anordnung von Kurzarbeit muss zudem das **kantonale Arbeitsamt seine Zustimmung** geben. Dann kann das Unternehmen einen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung bei

der Arbeitslosenkasse einreichen. Die Arbeitslosenkasse übernimmt einen Teil der Lohnkosten. Ausführliche Informationen zur Kurzarbeit findet man auf der Website des [Seco](#).

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Home-Office?

Nach dem aktuellen Stand (10. März 2020) dürfen gesunde Mitarbeiter aus blosser Angst vor einer Ansteckung **nicht der Arbeit fernbleiben**. Tun sie dies trotzdem, muss der Arbeitgeber keinen Lohn zahlen. Zudem können disziplinarische Massnahmen getroffen werden (Verwarnung, Kündigung). Die Arbeitgeber sind allerdings verpflichtet zum Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer die nötigen geeigneten Massnahmen zu treffen.

Eine Ausnahme betrifft einerseits Fälle, in denen betrieblich keine Distanzierung oder eine andere zeitlich begrenzte Beschäftigung für besonders **gefährdete Personen** möglich ist, die einem erhöhten Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dazu gehören Personen ab 65 Jahren oder Personen mit gesundheitlichen Problemen, die das Erkrankungsrisiko erhöhen. (Lungenkrankheiten, Diabetes, Bluthochdruck, Herz-Kreislauf Problemen, Krebs und dgl.). In diesem Fall haben die Personen ein Recht von zu Hause aus zu arbeiten.

Gibt es im Betrieb einen **Coronavirus-Verdachtsfall** und ist das Immunsystem eines Arbeitnehmers angeschlagen, fällt die Interessenabwägung anders aus und der Arbeitnehmer darf ebenfalls zu Hause bleiben.

Kann der Arbeitgeber Home-Office anordnen?

Gestützt auf das Weisungsrecht (OR 321d) kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen. Er muss dem Mitarbeitenden allerdings die notwendigen Arbeitsutensilien zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen und dürfen nicht darauf bestehen, ins Büro zu kommen.