

RECHTLICHE FRAGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM CORONAVIRUS

Version 5 / Stand 8. Oktober 2021

Das Papier wird laufend angepasst, bitte beachten Sie die jeweils aktuellste Fassung.

EINLEITUNG

In diesen schwierigen Zeiten ist ein oft gehörter Appell, zusammenzustehen und gemeinsam Lösungen zu finden. Diesem Aufruf stellen sich die Sozialpartner. Oberstes Ziel aller ist die Gesundheit der Menschen. Das erklärte gemeinsame Ziel unserer Verbände ist es, möglichst viele Arbeitsplätze in Liechtenstein zu erhalten, um nach dem Ende der Krise zuversichtlich in die Zukunft schauen zu können

Die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK), die Wirtschaftskammer Liechtenstein und der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) möchten auf sozialpartnerschaftlichem Wege mit diesem Papier einige der vielen Fragen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Seite beantworten, die sich aufgrund der aussergewöhnlichen Lage ergeben. Viele Rechtsfragen sind nicht abschliessend geklärt, deshalb wird mit dieser Information versucht, einerseits möglichst einheitliche, andererseits aber auch einzelfallgerechte Massnahmen aufzuzeigen.

ALLGEMEINES

Fürsorgepflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (folgend abgekürzt: AG)

Grundsätzlich haben die AG aufgrund ihrer Fürsorgepflicht alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um ihre Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz zu schützen (derzeit konkret insbesondere, Abstands- und Hygienemassnahmen vorzusehen). Die Fürsorgepflicht der AG ist oftmals Grundlage für die nachstehenden Ausführungen.

Treuepflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (folgend abgekürzt: AN)

Aufgrund der Treuepflicht haben die AN alles zu unternehmen, um ihre AG wirtschaftlich nicht zu schädigen (derzeit konkret insbesondere, ihre AG über Coronavirus-Ansteckungen oder -Erkrankungen in ihrem unmittelbaren Umfeld zu informieren). Die Treuepflicht der AN ist oftmals Grundlage für die nachstehenden Ausführungen.

RECHTLICHE FRAGEN

SCHULSCHLIESSUNG DURCH BEHÖRDE

Schulen, Kindergärten und Kindertagesstätten sind behördlich geschlossen worden. Die AN haben keine Verwandten, Nachbarn, Bekannten für die Kinderbetreuung.

A) Sind AN von der Arbeit freigestellt? B) Lohnfortzahlung?

Diese Frage stellt sich bei Alleinerziehenden oder wenn beide Elternteile arbeiten.

Zu A) Freistellung: Durch die elterliche Betreuungspflicht für ihre Kinder müssen AG den betroffenen AN für eine gewisse Zeit freigeben. Wie lange die Freistellung dauert, ist je nach Einzelfall zu betrachten.

Zu B) Lohnfortzahlung: Bei der Frage der Lohnfortzahlung während der Freistellung gibt es sehr unterschiedliche Rechtsmeinungen (von keiner Lohnfortzahlungspflicht über eine dreitägige Lohnfortzahlungspflicht bis zu mehrwöchiger Dauer).

Die LIHK und die Wirtschaftskammer empfehlen ihren Mitgliedsunternehmen, den betroffenen Elternteilen drei Tage bezahlte Absenz zu gewähren. Falls die Kinderbetreuung bis dahin von den Eltern nicht organisiert werden konnte, wird empfohlen, wenn möglich Mehrstunden abzubauen, bis anhin aufgelaufene Ferien abzubauen oder nötigenfalls unbezahlten Urlaub zu gewähren. In Härtefällen ersuchen die LIHK und die Wirtschaftskammer ihre Mitgliedsunternehmen, individuelle Lösungen zu finden und kulant zu handeln sowie allenfalls weitere bezahlte Tage zu ermöglichen.

Grundsätzlich gilt: Die AN haben die Pflicht, sich umgehend um eine geeignete Kinderbetreuung zu bemühen und den Aufwand für den AG möglichst klein zu halten.

Der LANV empfiehlt den AN, ihrer Betreuungspflicht auf alle Fälle nachzukommen, jedoch um Schadenbegrenzung für den AG bemüht zu sein. Möglichkeiten alternativer Kinderbetreuung müssen trotz der aktuell erschwerten Voraussetzungen gesucht werden. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, soll die Kinderbetreuung aufgeteilt werden.

Der LANV bemüht sich um Lösungen im Rahmen des Coronavirus-Massnahmenpakets der Regierung, damit Erwerbsausfälle verhindert werden.

BETRIEBSSCHLIESSUNG DURCH BEHÖRDE

Der Betrieb wird aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen. Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich trägt der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Deshalb wird davon ausgegangen, dass AN einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Diejenigen AN, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können, sind in diesem Falle dazu verpflichtet (Homeoffice). Die AN ohne Homeoffice-Möglichkeit können aufgrund ihrer Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, „verpasste“ Arbeitszeiten nachzuholen.

Die Behörde schliesst einen Betrieb (bzw. stellt den Betrieb unter Quarantäne), weil er die Abstands- und Hygieneregeln missachtet. Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich trägt der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Deshalb wird davon ausgegangen, dass AN einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Diejenigen AN, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können, sind in diesem Falle dazu verpflichtet (Homeoffice).

BETRIEBSSCHLIESSUNG DURCH ARBEITGEBER

Der AG entschliesst sich selbst, den Betrieb oder Teile des Betriebs zu schliessen (ohne behördliche Anordnung). Pflichten auf AG- und auf AN-Seite?

Es besteht eine Lohnfortzahlungspflicht der AG für die betroffenen AN. Diejenigen AN, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können, sind in diesem Falle dazu verpflichtet (Homeoffice). Die AN ohne Homeoffice-Möglichkeit schulden keine Nachleistungspflicht der Arbeitszeit (ausser bei sehr kurzen Betriebsschliessungen). Die AN müssen sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch einen eventuellen anderweitigen Arbeitseinsatz erworben haben oder zu erwerben absichtlich unterlassen haben.

FERIEN

Kann der Betrieb im Pandemiefall kurzfristig Ferienabbau oder Betriebsferien anordnen?

Grundsätzlich kann der AG den Zeitpunkt der Ferien bestimmen, jedoch hat er die AN anzuhören und auf ihre Wünsche möglichst Rücksicht zu nehmen. In der Regel müssen Ferien drei Monate im Voraus vom AG angekündigt werden, damit AN planen können. Aber in der gegenwärtigen Lage ist von einem Sonderfall auszugehen:

Ferienabbau: Zur Krisenbewältigung kann vom AG ein Ferienbezug einseitig und kurzfristig angeordnet werden, falls nur so eine Gefährdung anderer AN oder Kunden oder die finanzielle Schädigung des AG verhindert werden kann. Dies ergibt sich auch aus der Treuepflicht der AN. Als Regel für den angeordneten Ferienabbau gilt, dass die Ferientage angeordnet werden können, die bis zum heutigen Tag aufgelaufen sind. Das betriebliche Interesse geht im Zweifel den persönlichen Interessen vor.

Die LIHK und die Wirtschaftskammer ersuchen ihre Mitgliedsunternehmen, dass sie im Einzelfall kulant sind und bei schon bewilligten längeren Ferien möglichst keinen Ferienabbau anordnen.

Betriebsferien: Hier gibt es unterschiedliche Rechtsmeinungen.

Die LIHK und die Wirtschaftskammer stellen sich auf den Standpunkt: Zur Krisenbewältigung können auch Betriebsferien einseitig und kurzfristig angeordnet werden. Als Regel gilt auch hier, dass diejenigen Ferientage abgebaut werden können, die bis zum heutigen Tag aufgelaufen sind. Hat der AN bereits feste Ferienpläne für einen anderen Zeitpunkt, muss er sich den Betriebsferien trotzdem unterziehen, jedoch muss der AG ihm für den Zeitpunkt des geplanten Urlaubs zumindest unbezahlten Urlaub gewähren.

Der LANV stellt sich auf den Standpunkt: Auch in Krisenzeiten setzt die Anordnung von Betriebsferien einen mehrmonatigen Vorlauf voraus, da der LANV den Erholungszweck der Ferien bei Ausgangsbeschränkungen als nicht gegeben sieht. AN aus Betrieben, die aufgrund der Pandemie nicht genügend Arbeit haben, empfiehlt der LANV, Ferienabbau zu akzeptieren.

Die AN möchten die Anfang Jahr bewilligten Ferien nun wegen der vielen Reise- und Freizeitangebotsbeschränkungen nicht antreten. Muss der AG den Ferienrückzug akzeptieren?

Grundsätzlich kann der AG den Zeitpunkt der Ferien bestimmen, jedoch hat er die AN anzuhören und auf ihre Wünsche möglichst Rücksicht zu nehmen. Der Ferienzeitpunkt wurde im gegenseitigen Einverständnis zwischen AG und AN vereinbart. Solange der Erholungszweck der Ferien noch gewährleistet ist, muss ein Ferienrückzug der AN nicht akzeptiert werden.

Die LIHK und die Wirtschaftskammer ersuchen ihre Mitgliedsunternehmen, dass sie im Einzelfall kulant sind und Lösungen suchen, z.B. indem die bereits vereinbarten Ferien nur teilweise genommen werden müssen.

Ein Arbeitnehmer ist im Ausland in den Ferien und kann aufgrund der Coronavirus-Situation nicht mehr ausreisen. Lohnfortzahlung?

Es besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Die AN können entweder Mehrstunden abbauen, Ferien aufbrauchen oder um unbezahlten Urlaub ansuchen.

ÜBERSTUNDEN

Kann der AG Überstunden-Abbau anordnen?

Normalerweise kann der Betrieb nur dann einseitig den Mehrstundenabbau anordnen, wenn es vertraglich oder reglementarisch abgemacht ist (sonst braucht es gegenseitiges Einverständnis). In der gegenwärtigen Lage ist jedoch von einem Sonderfall auszugehen: Die arbeitsvertragliche Treuepflicht verpflichtet die AN dazu, einen kurzfristig angeordneten Mehrstundenabbau zu akzeptieren.

Der LANV empfiehlt den AG, Überstunden, die auf Wunsch des AN und mit Einverständnis der AG für einen bestimmten Zweck erarbeitet wurden (z.B. lange Ferienreise oder vorzeitige Pensionierung), nach Möglichkeit stehenzulassen.

Kann der AG Überstunden anordnen?

Sofern die konkreten Umstände dies erfordern und das Leisten von Mehrarbeit zumutbar ist, kann der AG Überstunden anordnen.

QUARANTÄNE

Die Behörde stellt einzelne AN als Kontaktperson unter Quarantäne bzw. die AN befolgen die Anweisung der Behörde zur Selbstquarantäne. Lohnfortzahlung?

a) Ungeimpfte Kontaktpersonen / Covid-19 Taggeld / Reduktion der Quarantänezeit

Der AG kann für die AN in Kontaktquarantäne die Rückvergütung des bezahlten Lohnes über das Covid-19-Taggeld bei den Krankenkassen beantragen, sofern die AN ihre Arbeit nicht von zu Hause aus erledigen konnten (Homeoffice).

Die Quarantänebestimmungen der Regierung ermöglichen es, dass sich Personen am 7. Tag aus der Quarantäne befreien lassen können, wenn sie ein negatives Covid-19-Testresultat vorlegen. Der AG kann von den AN verlangen, dass sie sich am 7. Tag mit einem PCR-Test aus der Quarantäne frei testen und danach bei negativem Testergebnis die Arbeit aufnehmen.

b) Eltern als Kontaktpersonen von positiv getesteten Kindern unter 12 Jahren / Covid-19 Taggeld / Reduktion der Quarantänezeit

Der AG kann für einen Elternteil von positiv getesteten Kindern unter 12 die Rückvergütung des bezahlten Lohnes über das Covid-19-Taggeld bei den Krankenkassen beantragen, sofern die AN ihre Arbeit nicht von zu Hause aus erledigen konnten (Homeoffice).

Die Quarantänebestimmungen der Regierung ermöglichen es, dass sich Kinder unter 12 Jahren am 5. Tag aus der Quarantäne befreien lassen können, wenn sie ein negatives Covid-19-Testresultat vorlegen. Der AG kann von den Eltern verlangen, dass sie die Kinder am 5. Tag mit einem PCR-Test aus der Quarantäne frei testen und die AN danach die Arbeit wieder aufnehmen (bei negativem Testergebnis).

Von den AN selbstverschuldete, durch die Behörde angeordnete Quarantäne. Lohnfortzahlung?

Die im vorherigen Abschnitt genannte Lohnfortzahlung entfällt, wenn die AN ihre Quarantäne-Situation selbst verschuldet haben, beispielsweise wenn sie nach einer Ausland-Ferienreise, von der die Behörden abgeraten hatten, auf behördliche Anordnung in Quarantäne müssen. Als selbstverschuldet kann auch gelten, wenn AN ihre Grenzgängermitteilung (GMB) beim Grenzübertritt nicht dabei hatten und nur deshalb von den Behörden unter Quarantäne gestellt wurden. Falls diese AN ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können (Homeoffice), wird der Lohn weiterhin bezahlt.

Der AG stellt einzelne Mitarbeitende unter Quarantäne bzw. stellt sie von der Arbeitsleistung im Betrieb frei. Lohnfortzahlung?

Jemand in der unmittelbaren Umgebung des AN (z.B. Mitarbeiter) ist positiv getestet worden und der AG stellt den AN frei. Lohnfortzahlung?

Sollte im unmittelbaren Umfeld des AN eine Erkrankung festgestellt werden und beim AN selbst der Verdacht einer Ansteckung bestehen, weshalb der AG ihn in der Folge anweist, vorerst daheim zu bleiben, gilt seine Absenz als entschuldigt und der Lohn ist ihm weiterhin geschuldet. Diejenigen AN, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können, sind in diesem Falle dazu verpflichtet (Homeoffice).

Für den Wohnort des AN gilt eine vollständige behördliche Ausgangssperre bzw. Quarantäne. Lohnfortzahlung?

Wenn Mitarbeitende aufgrund einer behördlich angeordneten vollständigen Ausgangssperre bzw. Quarantäne für den ganzen Ort nicht zur Arbeit erscheinen können, liegt dies weder in der Risikosphäre des AG noch in der der AN. Der AG ist in diesem Fall nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Diejenigen AN, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können (Homeoffice), erhalten eine Lohnfortzahlung.

Covid-19-Taggeld: Falls kein Homeoffice möglich ist, kann der AG die Rückvergütung des bezahlten Lohnes bei den Krankenkassen beantragen.

Ein AN bleibt der Arbeit aus Angst vor Ansteckung fern. Lohnfortzahlung?

Wenn die Behörde keine entsprechende Anordnung erlassen hat und die AG die Abstands- und Hygienepflichten einhalten, haben AN keinen Anspruch darauf, zu Hause zu bleiben. Es besteht somit keine Lohnfortzahlungspflicht. Allenfalls gibt es für den AN die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten (Homeoffice), wodurch die Lohnfortzahlung erhalten bleibt.

BESONDERS GEFÄHRDETE PERSONEN

Der AG beschäftigt besonders gefährdete AN. Was ist zu beachten?

Die AG haben die Pflicht, ihren besonders gefährdeten Personen zu ermöglichen, die Arbeit von zu Hause aus zu erledigen (Homeoffice). Können die AN ihre Arbeit nicht von zu Hause aus erledigen, sind die AG verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln sicherzustellen.

Covid-19-Taggeld: Falls kein Homeoffice möglich ist und die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zur Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln nicht sichergestellt werden können, kann der AG die Rückvergütung des bezahlten Lohnes bei den Krankenkassen beantragen.

ARBEITSWEG

Die AN haben keine Möglichkeit, die Arbeitsstelle zu erreichen, weil alle Verkehrsmittel durch behördliche Verfügung eingestellt sind oder weil der Aufenthalt im Freien untersagt ist. Lohnfortzahlung?

Der AN ist für sein Zuspätkommen oder Nichterscheinen zwar entschuldigt. Der AG ist jedoch nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, da es sich zwar um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung handelt, dies jedoch nicht in der Risikosphäre des AG liegt. Kann die Arbeit aber von zu Hause erledigt werden, ist der Lohn geschuldet (Homeoffice).

Der LANV bemüht sich um Lösungen im Rahmen des Coronavirus-Massnahmenpakets der Regierung, dass das Obgenannte keinen Lohnausfall zur Folge hat.

ERSATZLEISTUNGEN IM JEWEILIGEN WOHNSTAZSTAAT DER AN

Der Wohnsitzstaat zahlt den AN Ersatzleistungen. Pflichten?

Für alle vorgenannten Lohnfortzahlungen gilt für AN, die nicht in Liechtenstein wohnen: Falls die AN in ihrem jeweiligen Wohnsitzstaat Ersatzleistungen für ausgefallenen Lohn erhalten, wird dies an die Lohnfortzahlung des AG angerechnet. Aufgrund ihrer Treuepflicht informieren die AN ihre AG über allfällige Ersatzzahlungen.

LEISTUNGEN DES STAATES FÜR AG UND AN / KURZARBEIT / COVID-19-TAGGELD

Die verabschiedeten Massnahmenpakete der Regierung schaffen in einigen Bereichen eine Entlastung für betroffene AG und AN. Informationen u.a. zur Kurzarbeit sind auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft unter corona.avw.li zu finden.

Das Covid-19-Taggeld kann bei den Krankenkassen beantragt werden. Links zur Rückvergütung: [Concordia](#) oder [FKB](#) oder [Swica](#).

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Alle vorgenannten Ausführungen beruhen auf dem gemeinsamen Verständnis der drei Sozialpartner. Die Verbände übernehmen keinerlei Haftung.

Das Papier wird laufend angepasst, bitte beachten Sie die jeweils aktuellste Fassung.