

(Juni / 2020)

Coronavirus im Stundenlohn

*Haben Stundenlöhner*Innen bei einem Arbeitsausfall aufgrund der COVID-19-Pandemie Anspruch auf Lohnzahlung? Wie verhält es sich mit der Kurzarbeitsentschädigung?*

Ohne Arbeit kein Lohn?

Arbeitgeber sind grundsätzlich nur dann zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die entsprechende Gegenleistung – also die Arbeit – auch erbringt.

Vom arbeitsrechtlichen Leitspruch „Ohne Arbeit kein Lohn“ bestehen allerdings Ausnahmen für Situationen, in denen die Arbeit schlicht nicht geleistet werden kann, entweder weil es an einem Arbeitsangebot seitens des Arbeitgebers mangelt oder aber weil der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen (z.B. Krankheit), an der Arbeit verhindert ist. In diesen Situationen besteht ungeachtet des Ausfalls eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Voraussetzungen für die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber befindet sich gemäss Art. 324 OR im Annahmeverzug, wenn er dem Arbeitnehmer keine (oder weniger) Arbeit zuteilt, obschon selbiger diese anbietet. Das gilt auch für Personen im Stundenlohn, mithin ist der Lohn für die vertraglich vereinbarten oder regelmässig geleisteten Stunden grundsätzlich auszuführen.

Allerdings ist hierfür ein Verschulden des Arbeitgebers notwendig. Dieses ist gegeben, wenn die mangelnde Auftragslage im Einflussbereich sowie im Betriebsrisikos des Arbeitgebers liegt.

Im Betriebsrisiko des Arbeitgebers liegen insbesondere Betriebsstörungen (z.B. weil weniger Aufträge eingehen oder defekte Maschinen eine Produktion verhindern).

Kein Verschulden des Arbeitgebers liegt hingegen vor, wenn er objektiv nichts dafür kann, dass die Arbeit ausbleibt.

Corona-Pandemie und Betriebsrisiko

Ob eine Betriebsstörung, die aufgrund behördlicher, flächendeckender Anordnungen entsteht, in das Betriebsrisiko des Arbeitgebers fällt und somit ein Verschulden auslöst, ist noch nicht restlos geklärt. Unserer Ansicht nach ist ein Arbeitsausfall jedoch eher nicht dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnen, wenn auf behördliche Anordnung hin allgemein alle Schulen geschlossen werden und der öffentliche Verkehr eingeschränkt wird.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hält in Bezug auf den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung auch ausdrücklich fest, dass das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen nicht zum normalen Betriebsrisiko gehören.

Sofern also zwischen dem Arbeitsausfall und dem Coronavirus ein direkter Zusammenhang besteht, liegt nach unserer Auffassung kein Verschulden des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR vor und es ist entsprechend kein Lohn geschuldet.

Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bei Stundenlöhner*Innen

Kurzarbeit dient dazu, in Krisenzeiten bei einer Reduktion oder gar Einstellung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers daraus resultierende Lohnausfälle zu verringern und Entlassungen zu vermeiden. Die Entschädigung beträgt grundsätzlich 80 % des anrechenbaren Arbeitsausfalls und wird über die Arbeitslosenkasse finanziert.

Die Kurzarbeitsentschädigung ist primär für Arbeitsausfälle vorgesehen, die ihren

Ursprung in behördlichen Massnahmen haben (z.B. Betriebsschliessungen). Ausfälle, die aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen, also aufgrund eines Auftragsrückgangs konjunkturell oder strukturell bedingt sind und nicht hätten vermieden werden können, sind nur ausnahmsweise erfasst.

Aufgrund des Coronavirus und dessen Konsequenzen hat der Bundesrat aber ausserordentliche Massnahmen im Zusammenhang mit der Kurzarbeitsentschädigung getroffen und den Kreis der berechtigten Personen erweitert sowie die Anspruchsvoraussetzungen vereinfacht.

Arbeitnehmende im Stundenlohn sowie auch solche, die in einem Arbeitsverhältnis auf Abruf stehen, haben nun grundsätzlich denselben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung wie Arbeitnehmende in einer Festanstellung. Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist wiederum in erster Linie, dass der Arbeitsausfall direkt mit der Corona-Pandemie zusammenhängt.

Zudem sind folgenden Voraussetzungen zu erfüllen:

- Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens 6 Monaten;
- Arbeitsverhältnis ist nicht gekündigt;
- Arbeitsausfall ist voraussichtlich nur vorübergehend;
- Arbeitszeit ist kontrollierbar bzw. der Arbeitsausfall ist bestimmbar;
- Arbeitsausfall macht mindestens 10 % der Arbeitsstunden aus;
- betroffene Arbeitnehmer sind mit der Kurzarbeit einverstanden.

Haben Sie weitere Fragen zu Ihrem Lohnanspruch aufgrund der besonderen Lage in der Corona-Pandemie? Gerne beraten wir Sie!



Dr. Marianne Schaub-Hristić
Rechtsanwältin
schaub@schaubhochl.ch



MLaw Dinah Hetata
Rechtsanwältin
hetata@schaubhochl.ch

Schaub Hochl Rechtsanwälte,
Theaterstrasse 29, 8400 Winterthur
Tel: 052 213 35 35
www.schaubhochl.ch