

Deine Rechte am Arbeitsplatz in Zeiten der Coronapandemie

Viele Studierende sind während ihres Studiums in einer Nebenbeschäftigung tätig. Das bedeutet, dass nebst der neuen ungewöhnlichen Situation im Heimstudium auch viele Unsicherheiten auftreten. Zum Beispiel ob sie es überhaupt noch schaffen, finanziell über die Runden zu kommen. Wir haben für alle Student*innen eine Liste mit rechtlichen Hinweisen erstellt, die je nach individueller Situation von Nutzen sein kann.

Ich bin neben dem Studium auf Abruf im Stundenlohn angestellt. Was sind meine Rechte?

Zur Beantwortung der Frage muss dein Arbeitsvertrag beigezogen werden. Falls im Arbeitsvertrag ein minimales oder durchschnittliches Arbeitsvolumen definiert ist, so hast du Anspruch auf entsprechenden Lohn. Wichtig ist, dass du bei Ausbleiben der Aufgebote rasch reagierst und Arbeitszuweisung im vereinbarten Umfang verlangst (per Mail oder Einschreiben). Falls kein Arbeitsvolumen definiert ist oder du gar keinen schriftlichen Vertrag hast, so hast du einen Lohnanspruch, sofern du seit vielen Monaten zu einem ungefähr gleichen Ausmass beschäftigt worden bist. Auch hier ist es wichtig, dass du bei Ausbleiben der Aufgebote, sofort reagierst und Arbeitszuweisung im bisherigen Umfang verlangst. Das heisst im Klartext: auf einen Durchschnittslohn hast du grundsätzlich Anspruch – sprich mit deinem Arbeitgeber oder deiner Arbeitgeberin.

Ich bin jetzt in Kurzarbeit angestellt. Was bedeutet das für mich?

Kurzarbeit schnell erklärt: Bei der Einführung der Kurzarbeit handelt es sich um eine Reduktion des Lohnes auf 80% des bisherigen Gehalts (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG). Deshalb braucht es zwingend das Einverständnis jedes/r einzelnen Arbeitnehmenden. Arbeitnehmende haben das Recht, weiterhin auf das volle vertraglich vereinbarte Salär zu bestehen. Sie gehen dabei aber das Risiko ein, den Job zu verlieren, wenn Arbeitgebende aus finanziellen Gründen kündigen müssen.

Unternehmen können im Zusammenhang mit der Pandemie Kurzarbeitsentschädigung (KAE) verlangen. Es müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, damit ein/e Arbeitnehmer*in Anspruch auf KAE hat:

- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein (Art. 31 Abs. 1 Bst. c AVIG),
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG),
- die Arbeitszeit ist kontrollierbar (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG),
- der Arbeitsausfall macht je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden aus (Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG),
- der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören (Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG)

Notabene: Der generelle Verweis auf das neue Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber*innen weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen.

Der Betrieb schliesst bzw. stellt Tätigkeit ein: ist Lohn geschuldet?

Schliesst der Betrieb, so muss der/die Arbeitgeber*in den Lohn weiterbezahlen.

Arbeitnehmende müssen die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.

Betriebsschliessungen wegen Pandemien oder Naturkatastrophen sind als Unternehmensrisiko zu betrachten und vollumfänglich dem/der Arbeitgeber*in anzurechnen. Je nachdem kann der/die Arbeitgeber*in Kurzarbeitsentschädigung verlangen

Der/die Arbeitgeber*in schickt Personen nach den Ferien wieder nach Hause, weil er den Ferienort als risikobehaftet einschätzt oder spricht «Reiseverbote» für gewisse Länder aus (Italien, China ...)

Der/die Arbeitgeber*in kann Arbeitnehmende tatsächlich nach Hause schicken, aber man hat während dieser Zeit das Anrecht auf den Lohn. Umstritten ist der Sachverhalt, wenn die Person in die Ferien reist, nachdem ein Gebiet als Gefahrenzone vom BAG eingestuft wurde (z.B. im Moment Norditalien). Dann könnte der/die Arbeitgeber*in sich darauf berufen, dass die Arbeitsunfähigkeit selbstverschuldet ist und keinen Lohn bezahlen. So sind auch allfällige «Reiseverbote» zu verstehen: Arbeitgeber*innen können theoretisch Lohnzahlungen oder Zutritt verweigern bei Krankheit, nachdem die Reise in ein Pandemiegebiet angetreten wurde: dies ist jedoch von juristischer Warte aus als unverhältnismässig zu betrachten und u.E. abzulehnen.

Darf der oder die Vorgesetzte spontan meinen Arbeitsplan ändern?

Obwohl Einsatzpläne grundsätzlich zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden müssen, sind kurzfristige Änderungen denkbar, wenn sich der Betrieb nur so aufrechterhalten lässt. Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten (Kinder etc.) können diese kurzfristigen Planänderungen ablehnen, wenn die Betreuung nicht mehr gewährleistet ist.

Unsere Tipps sind basierend auf Hinweisen der Gewerkschaften entstanden. Für detailliertere Infos besuche die Seiten

- <https://syndicom.ch/themen/dossiers/coronavirus-und-arbeit/coronavirus-faqs/>
- <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus>
- https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/communiques/200303_Infos_Arbeitsrecht-Kurzarbeit-Corona.pdf