

Schweinegrippe und Arbeitsrecht



Dr. Ueli Sommer, LL.M., Rechtsanwalt
Partner
+41 44 498 95 16; usommer@wwp.ch



Saskia Cruchon, Rechtsanwältin
Associate
+41 44 498 96 16; scruchon@wwp.ch



Daniel Staffelbach, Rechtsanwalt
Counsel
+41 44 498 96 50; dstaffelbach@wwp.ch

Die Schweinegrippe ist im Anmarsch, darüber sind sich die Experten einig. Einzig wann und in welchem Ausmass diese hochansteckende Grippe H1N1 die Schweiz überrollen wird, ist noch offen. Fest steht, dass Unternehmen stark davon betroffen sein werden. Arbeitgeber haben die Pflicht, auf die Gesundheit der Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen. Nachfolgend wird darauf eingegangen, welche Massnahmen der Arbeitgeber vornehmen kann, um seinen Schutzpflichten gerecht zu werden.

Ausgangslage

Der Ausbruch der Schweinegrippe in der Schweiz ist mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht mehr aufzuhalten. Schätzungen zufolge werden hierzulande bis zu zwei Millionen Menschen an der Schweinegrippe erkranken. Unternehmen müssen davon ausgehen, dass 15–25 % der Arbeitnehmer temporär ausfallen werden.

Schutzpflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeber haben vor und während dem Ausbruch der Pandemie verschiedene Massnahmen zu ergreifen. Einerseits müssen die Unternehmen planen, wie sie den Betrieb trotz Ausfalls zahlreicher Mitarbeiter aufrechterhalten können, um das damit verbundene wirtschaftliche Risiko zu reduzieren. Andererseits haben Arbeitgeber gestützt auf Art. 328 des schweizerischen Obligationenrechts (OR) die Pflicht, auf die Gesundheit der Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen. Gemäss Arbeitsgesetz (ArG) ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, zum Schutz seiner Arbeitnehmer jede Gefahr einer Exposition gegenüber Mikroorganismen am Arbeitsplatz zu erkennen und alle nötigen Massnahmen zu treffen, um die Gefahr der Infektion eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu minimieren. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit seiner Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Verletzung der Schutzpflichten durch den Arbeitgeber

Verletzt der Arbeitgeber seine Schutzpflichten trotz Abmahnung durch den Arbeitnehmer, hat dieser das Recht, die Arbeit zu verweigern. Der Arbeitgeber gerät diesfalls in Annahmeverzug und bleibt lohnzahlungspflichtig. Ein Arbeitnehmer, der in seiner Gesundheit geschädigt wird, weil der Arbeitgeber notwendige und für ihn zumutbare Massnahmen nicht ergriffen hat, kann zudem Schadenersatz und allenfalls Genugtuung fordern. Da die Schweinegrippe auch zum Tode führen kann, sind die Risiken für den Arbeitgeber auch in dieser Hinsicht substantiell.

Des Weiteren können basierend auf der Arbeitsgesetzgebung öffentlich-rechtliche Sanktionen angeordnet werden. Diese reichen von der Mahnung, über die Busse, bis zur Schliessung des fehlbaren Betriebes. In Extremfällen sind auch Sanktionen gestützt auf das Strafgesetzbuch nicht auszuschliessen.

Mögliche Massnahmen

Der Bund und die Kantone empfehlen den Unternehmen, einen betriebsinternen Pandemieplan zu erstellen. Die ausserparlamentarische Kommission "Arbeitsgruppe Influenza" hat das Dokument "Pandemieplan, Handbuch für die betriebliche Vorbereitung" erstellt, welches sich an die Betriebsleitung sämtlicher Unternehmen richtet. Dieses Dokument enthält Empfehlungen zu organisatorischen, präventiven und hygienischen Massnahmen. Die darin empfohlenen Massnahmen sollen dazu beitragen, im Falle einer

Grippepandemie eine Ausbreitung der Grippe unter den Beschäftigten zu vermindern und den Betrieb trotz der zu erwartenden hohen Anzahl an Grippekranken aufrecht zu erhalten.

Um die Ausbreitung der Schweinegrippe zu verhindern, sollten Hygienehinweise bzw. -vorschriften angebracht werden. Sehr wichtig sind einerseits das regelmässige Händewaschen mit Seife oder mit Desinfektionsmitteln und die Benützung von Einwegtaschentüchern. Die Mitarbeiter sollten bei grosser Ansteckungsgefahr angehalten werden, eine Distanz von einem Meter von Person zu Person einzuhalten und Menschenansammlungen zu vermeiden. Um die Ansteckungsgefahr zu minimieren, muss sich der Arbeitgeber bei Möglichkeit überlegen, Homeoffice (Arbeiten von zu Hause) anzuordnen. Dies bedarf einer frühzeitigen Planung, da die notwendige Infrastruktur und Software inklusive einer genügenden Anzahl von Nutzungslizenzen bereitgestellt werden müssen. Auf jeden Fall gilt, dass sämtliche nicht notwendigen Reisen, Besprechungen, Fortbildungskurse, Firmenanlässe usw. vermieden werden sollten. An der Stelle von Besprechungen können wenn immer möglich Telefon- und Videokonferenzen treten. Auch betriebsintern sollten Kontakte über Telefon, E-Mail oder andere elektronische Kommunikationsmittel erfolgen. Sinnvoll kann es auch sein, den Aufenthalt in Begegnungszonen (z.B. Kantinen, Restaurants, Pausenräumen) einzuschränken oder zu verbieten und den Arbeitnehmern Alternativen (z.B. Essensabgabe über Verteilung von Lunch-Paketen) zur Verfügung zu stellen, damit die Anzahl interner und externer Personenkontakte reduziert wird.

Für Mitarbeiter mit erhöhtem Infektionsrisiko wie beispielsweise Verkäuferinnen, Bus- und Tramchauffeure sowie weitere Arbeitnehmer mit regem Personenkontakt, kann auch das Tragen von Hygienemasken, Handschuhen oder allenfalls Schutzbrillen angeordnet werden.

Sehr stark gefährdete Betriebe können sich überlegen, Betriebsferien anzuordnen, damit sich die Mitarbeiter in dieser Zeit nicht gegenseitig anstecken können.

Verschiedene Grossunternehmen haben sich bereits auf den Ausbruch einer Pandemie vorbereitet, um ihren Schutzpflichten als Arbeitgeber Rechnung tragen zu können. Der Grossverteiler Coop hat nach Medienangaben für das gesamte Personal Masken, Handschuhe und Desinfektionsmittel auf Vorrat beschafft. Der andere Grossverteiler, Migros, liess verlauten, es sei im Pandemiefall sogar denkbar, dass Kunden und Kundinnen zum Schutz der Mitarbeiter beim Eingang

die Hände desinfizieren müssten und ihnen Masken überreicht würden. Auch die Schliessung ganzer Einkaufszentren könne nicht ausgeschlossen werden.

Pflichten des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer sind ihrerseits gesetzlich verpflichtet, die Weisungen ihres Arbeitgebers bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge zu befolgen. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers beschränkt sich jedoch grundsätzlich auf die Arbeit und darf nur in Ausnahmefällen ins Privatleben des Arbeitnehmers eingreifen. Höchst umstritten ist zum Beispiel, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmern verbieten darf, in gewisse Risikoländer zu reisen. Die Visana, eine der grössten Krankenkassen der Schweiz, hat ihrer Belegschaft beispielsweise mitgeteilt, dass wer in einem Schweinegrippe-Risikoland Ferien macht, anschliessend während fünf Tagen zu Hause bleiben müsse. Damit sollen andere Arbeitnehmer vor einer Ansteckung geschützt werden. Für die fünf Tage in Quarantäne zahlt die Visana ihren Mitarbeitern keinen Lohn, weshalb die Massnahme aus rechtlicher Sicht problematisch ist. Sollte der Arbeitnehmer aber effektiv krank sein oder ein konkreter Krankheitsverdacht bestehen, darf ihn der Arbeitgeber ohne Weiteres nach Hause senden.

Lohnfortzahlungspflicht

Die Erkrankung eines Arbeitnehmers an Schweinegrippe oder die Schliessung eines Betriebs infolge Schweinegrippe heisst nicht zwingend, dass der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. Wir verweisen diesbezüglich auf unsere Ausführungen in den EmploymentNews No 2 vom März 2006 zur Lohnfortzahlungspflicht im Pandemiefall (<http://www.wwp.ch/publications/367.pdf>).

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereiche des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin gemachten Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar und die gemachten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden. Sollten Sie keine weiteren Zustellungen der EmploymentNews wünschen, so teilen Sie uns dies bitte per E-Mail (EmploymentNews@wwp.ch) mit.

© Walder Wyss & Partner AG, Zürich, 2009

ww&p

**Walder Wyss & Partner
Rechtsanwälte**

Walder Wyss & Partner AG
Seefeldstrasse 123
Postfach 1236
CH-8034 Zürich
Telefon +41 44 498 98 98
Fax +41 44 498 98 99
reception@wwp.ch
www.wwp.ch