

Wichtiges in Kürze

Neuer Termin für GBS-Generalversammlung

Die coronabedingte Absage der Generalversammlung von Grüne Berufe Schweiz ist neu auf Samstag, 4. Juli 2020 angesetzt. Sie findet wie ursprünglich geplant im Alten Spital in Solothurn statt. Zu den Traktanden gehören folgende Punkte: Mitgliederentwicklung, Informationen zum aktuellen Geschäftsgang und den Aktivitäten, Jahresrechnung 2019, Genehmigung des Budgets 2020, Festsetzung der Mitgliederbeiträge 2021 sowie im Traktandum Anträge «Beiträge für Lernende». Es bleibt zu hoffen, dass bis zur GV hin nach und nach wieder Normalität in den (Berufs-)Alltag einkehren kann.

Der Frühling ist da, aber ...

Die Sonne scheint, Vogelgezwitscher, Blumen, Bäume, Büsche, die in voller Blüte stehen, und wir sollen zu Hause bleiben – wegen Corona. Wer nicht erkrankt ist oder in seinem direkten Umfeld kranke Personen kennt, dem erscheint die Situation sehr unreal. Und doch ist im Arbeitsalltag einiges anders geworden, auch in den Gartenberufen: Blumenläden und Gartencenter sind jetzt zu Saisonbeginn geschlossen. Die Produzenten überlegen, welche Kulturen noch produziert werden sollen und was direkt in den Kompost wandert, weil es unverkäuflich bleibt. Es herrscht grosse Verunsicherung,



Barbara Jörg, Präsidentin der Grünen Berufe Schweiz.

wie die Zukunft aussehen mag. Wir haben die Verbandsnachrichten vorgezogen, um Fragen zu beantworten, die in Bezug auf das Arbeitsverhältnis in der aktuellen Corona-Situation auftauchen. Wer bei Grüne Berufe Schweiz Mitglied ist, hat jederzeit die Möglichkeit, sich bei Problemen am Arbeitsplatz an unsere Rechtsberatung zu wenden. (Kontakt via Sekretariat: sekretariat@gbs-gruene-berufe.ch oder Telefon 044 377 54 31). Wichtig ist auf jeden Fall, und darum bitte ich Sie, die Empfehlungen des Bundesrates ernst zu nehmen und diese einzuhalten. **Barbara Jörg**

Was ich zur aktuellen Krise als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer wissen sollte

10 arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Coronavirus

1. Habe ich Anspruch auf Lohn, wenn mich mein Chef wegen hohem Fieber nach Hause schickt?

Wenn Sie hohes Fieber haben, sind Sie krank und sollten nach Hause gehen. Bei Krankheit haben Sie von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung (Art. 324a OR). Allerdings benötigen Sie dafür ein Arztzeugnis, das der Arbeitgeber ab dem ersten Tag verlangen kann. Falls dies derzeit aufgrund der erhöhten Anfragen nicht möglich sein sollte, teilen Sie Ihrem Arbeitgeber schriftlich mit, dass Sie aufgrund der besonderen Situation noch kein Arztzeugnis erhalten haben, dies aber so schnell wie möglich nachholen.

2. Ich gehöre zur Risikogruppe (Alter, bestehende Vorerkrankung) und habe Angst vor einer Ansteckung. Kann ich die Arbeit verweigern und muss mir der Arbeitgeber trotzdem den Lohn bezahlen?

Wenn Sie zu einer Risikogruppe gehören und einer hohen Gefahr der Ansteckung ausgesetzt sind, können Sie die Arbeit verweigern und zu Hause bleiben. Es ist dann wie bei einer anderen Krankheit, die Sie zu Hause auskurieren. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Homeoffice ermöglichen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden Sie unter Lohnfortzahlung beurlaubt (Art. 10c Abs. 2 COVID-19-Verordnung 2).

3. Darf mir mein Arbeitgeber wegen des Coronavirus für einen gewissen Zeitraum Homeoffice oder eine andere Tätigkeit zuweisen?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht. Schwerwiegende

Störungen des Betriebsablaufs, wie sie beim Coronavirus auftreten können, sind Ausnahmesituationen, die es dem Arbeitgeber erlauben, von seinen Mitarbeitenden andere als die üblicherweise ausgeführten Arbeiten zu verlangen oder sogar den Ort der Arbeitsausführung zu verlegen. Dieses Weisungsrecht des Arbeitgebers ist aber begrenzt und es ist immer eine Einzelfallbeurteilung nötig.

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer also ohne weiteres anweisen, für eine befristete Zeit Homeoffice auszuüben, falls diese Arbeitsart im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Das einseitige und befristete Anordnen von Homeoffice dürfte aktuell auch ohne vertragliche Bestimmung durchsetzbar sein, selbst wenn der Arbeitsvertrag keine Homeoffice-Bestimmungen vorsieht, sofern dies für den Arbeitnehmer möglich und zumutbar ist (Art der Arbeit, Vorhandensein von Räumlichkeiten, technischer Geräte etc.).

4. Seit dem 16. März sind die Schulen geschlossen und ich kann die Kinder nicht allein zu Hause lassen. Zahlt mir der Arbeitgeber den Lohn?

Nach Art. 40 Abs. 2 EpG ist bei behördlichen Massnahmen, die zur Folge haben, dass der Elternteil die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR geschuldet. Denn wenn das Kind nicht in die Schule oder die Krippe gehen kann, obwohl es nicht krank ist, erfüllt der Elternteil seine gesetzliche Pflicht, wenn er sich um das Kind kümmert und der Arbeit fernbleibt (Art. 276 ZGB). Die Eltern sind jedoch verpflichtet, rasch eine Fremdbetreuung zu organisieren. Normalerweise wird von Arbeitnehmern erwartet, dass sie innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung finden. In

der aktuellen Situation ist allerdings zu erwarten, dass Gerichte nicht auf diesen drei Tagen beharren würden, sondern ein paar Tage mehr als angemessen erachten. Der Elternteil hat folglich während eines beschränkten Zeitraums Anspruch auf Lohn. Dieser Zeitraum hängt entweder davon ab, was in den Anstellungsbedingungen (Arbeitsvertrag) zur Lohnfortzahlung festgelegt ist oder, bei fehlender Definition, welche Lohnfortzahlungs-Skala zur Anwendung gelangt.

5. Mein Betrieb ist wegen des Coronavirus geschlossen. Wird mir der Lohn ausbezahlt?

Wenn der Betrieb von sich aus entschieden hat, seine Arbeitsstätte zu schliessen, ist der Arbeitgeber zur Weiterzahlung des Lohnes verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer im Stundenlohn angestellt ist und regelmässig gearbeitet hat. Muss das Unternehmen aufgrund eines behördlichen Entscheids schliessen, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, da der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt. Der Arbeitgeber kann jedoch auch bei einer Arbeitslosenkasse seiner Wahl Kurzarbeitsentschädigung geltend machen. Teilweise wird bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht bei behördlicher Anordnung eine abweichende Meinung vertreten und eine Lohnfortzahlungspflicht verneint.

6. Mein Arbeitgeber möchte Zwangsferien anordnen. Darf er das?

Allgemein gilt: Gemäss Art. 329c Abs. 2 OR bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Dieser hat jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit möglich Rücksicht zu nehmen. In der Regel wird der Ferienbezug einvernehmlich geregelt. Bei Uneinigkeit hat der Arbeitgeber das Recht, den Ferienbezug einseitig zu

bestimmen. Möglicherweise dürfte die Anordnung von Zwangsferien jedoch aufgrund eines dringlichen betrieblichen Bedürfnisses auch ohne die ansonsten übliche Vorankündigungsfrist von drei Monaten zulässig sein, wobei wiederum fraglich bliebe, ob in der aktuellen Lage der Erholungszweck erfüllt wäre. Da sich beidseitig Interessen gegenüberstehen, ist es auf jeden Fall wichtig, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber absprechen. Allerdings dürfen Sie nicht dazu gezwungen werden, Ferien zu beziehen, die Ihnen bisher erworbenen Ferienanspruch übersteigen.

7. Darf der Arbeitgeber die Weisung erteilen, dass die Arbeitnehmer ihre Überstunden kompensieren müssen, wenn nicht genügend Arbeit vorhanden ist oder der Betrieb geschlossen werden muss?

Grundsätzlich setzt die Kompensation von Überstunden die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer voraus, und zwar sowohl zum Grundsatz der Kompensation sowie zu deren Zeitpunkt und zu deren Dauer. Sollte jedoch nicht genügend Arbeit vorhanden sein oder droht sogar die Betriebsschliessung, dürfte aus der betrieblichen Notwendigkeit heraus ausnahmsweise die einseitige Anordnung des Arbeitgebers zur Kompensation von Überstunden zulässig sein. Arbeitnehmer haben zudem auf die Interessen des Betriebs Rücksicht zu nehmen. So dürfen Sie beispielsweise nicht Überstunden aufsparen für Zeiten, in denen der Betrieb wieder besser läuft. Dies wäre unter Umständen rechtsmissbräuchlich.

8. Muss der Arbeitgeber mich im Vorfeld über Kurzarbeit informieren bzw. mein Einverständnis haben? Oder könnte ich darauf bestehen, dass weiterhin mein voller Lohn ausgezahlt wird?

Bei der Einführung der Kurzarbeit handelt es sich um eine Reduktion des Lohnes auf 80% des bisherigen Gehalts (Art. 31 Abs. a Abs. d AVIG). Deshalb braucht es zwingend das Einverständnis der Arbeitnehmenden; und zwar von jeder Person einzeln. Der Arbeitnehmer kann auch ablehnen und auf das volle vertraglich vereinbarte Salär bestehen. Er geht dabei aber das Risiko

ein, den Job zu verlieren, wenn der Arbeitgeber aus finanziellen Gründen kündigen muss.

9. Wie viel Lohn erhalte ich während der Kurzarbeit?

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles, will heissen 80% des wegfallenden Lohnes, unabhängig davon, ob Sie im Monats- oder im Stundenlohn angestellt sind. Beispiel: Angestellt zu 100%, momentan wegen Kurzarbeit nur noch zu 50% beschäftigt: Die Arbeitslosenkasse zahlt 80% des Lohnes auf der Minderarbeit (also 80% von 50%). Massgebend ist der vertraglich vereinbarte Lohn in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit. Dazu gehören unter anderem diese Lohnbestandteile: Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn), Ferien- und Feiertagsentschädigung, weitere Zulagen gemäss Arbeitsvertrag oder GAV).

10. Wie ist die Situation bei den Lernenden: Müssen diese wegen der geschlossenen Berufsschulen Mehrarbeit leisten?

Der Lehrvertrag ist ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag mit der Besonderheit, dass nicht die entgeltliche Arbeitsleistung den massgebenden Vertragsinhalt bildet, sondern die Ausbildung. Hauptpflicht ist die Ausbildung. Auch Lernende können aber bei besonderen Anlässen oder betrieblicher Notwendigkeit zu Überstunden oder Mehrarbeit herangezogen werden. Gemäss Art. 345a Abs. 2 OR hat der Arbeitgeber der lernenden Person ohne Lohnabzug die Zeit freizugeben, die für den Besuch der Berufsfachschule erforderlich ist, was bedeutet, dass die Unterrichtszeit grundsätzlich als Arbeitszeit gilt. Derzeit bieten die meisten Schulen Distance Learning an. Erfolgt nun der Schulunterricht mittels Distance Learning, sollte dem Lernenden genügend Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, um seinen schulischen Pflichten nachzukommen. Wird die Ausbildungspflicht seitens des Arbeitgebers vernachlässigt, sollte das Gespräch mit dem Berufsbildungsverantwortlichen im Betrieb oder beim kant. Berufsbildungsamt gesucht werden.

Wie erleben Arbeitnehmende die ausserordentliche Situation?

Gartenarbeit in Zeiten von Corona

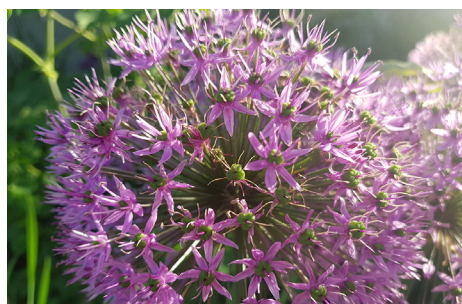
Die Natur kümmert sich nicht um Corona und Lockdown – sie spriesst und grünt wie jeden Frühling. Doch die Arbeit in den Gärten hat sich geändert in den letzten Wochen, wie unsere Umfrage zeigt.

«Der Laden ist geschlossen», sagt die Mitarbeiterin eines Gartencenters im Kanton Bern, «es kommen jetzt aber mehr Aufträge per Telefon oder Webshop.» Diese werden nun ausgeliefert, doch: «Die auswärtigen Chauffeure, die neue Ware anliefern, dürfen nicht mehr ins Empfangsbüro, das ist eine unserer Vorsichtsmassnahmen.»

Selbstredend, dass jetzt vielerorts Infotafeln und Desinfektionsmittel aufgestellt wurden und ein Sicherheitsabstand von 2 m eingehalten werden muss – auch im Pausenraum. «Wir fahren höchstens zu zweit im Lieferwagen», sagt der Polier aus dem Kanton Schaffhausen und sein Kollege aus

dem Aargau ergänzt: «Früher trafen wir uns am Morgen noch vor der Werkhalle, jetzt geht jeder selbstständig auf die Baustelle.»

Schwierig ist die Situation auch dort, wo dem Gartenbetrieb ein Sozialprojekt angeschlossen ist: «Bei uns arbeiten Menschen mit einer Beeinträch-



Die magische Ausstrahlung der blühenden Pflanzenwelt verleiht zu jeder Zeit Kraft.

Kontakt

Grüne Berufe Schweiz
Blumenfeldstrasse 20
8046 Zürich

www.gbs-gruene-berufe.ch

Redaktionsschluss für die nächsten
«GBS-Nachrichten»: 20. August 2020



Jetzt GBS-Mitglied werden!

Ganz einfach: Mit dem Smartphone den QR-Code anwählen ...



... und schon bist du auf der GBS-Website auf dem Anmeldeformular. Dort findest du alle wichtigen Informationen zur lohnenswerten Mitgliedschaft.

Der grüne Newsletter

GBS Grüne Berufe Schweiz

Kennen Sie den GBS-Newsletter noch nicht? Dann bestellen Sie ihn gleich jetzt per E-Mail info@gbs-gruene-berufe.ch. Damit sind Sie noch aktueller über das Wichtigste rund um den GBS informiert.

tigung», sagt die Berufsbildnerin aus dem Mittelland: «Corona hat alles durcheinandergebracht: Lernende mussten in Quarantäne, alle Termine mit der IV wurden abgesagt, Schnupperlehren werden auf unbestimmte Zeit verschoben.» Noch wisse sie nicht, wie sie die Ausbildungsplätze wieder neu besetzen könne. Speziell auch die Herausforderungen in Grenznähe, etwa in der Region Basel, wo viele Grenzgänger aus dem Elsass arbeiten. «Diese haben jetzt viel länger zur Arbeit, weil kleine Grenzübergänge geschlossen wurden und weil rigoros kontrolliert wird», weiss der Bauführer aus Aesch BL und weiter: «Wir mussten Papiere ausfüllen, damit sie überhaupt noch über die Grenze kommen.»

Ein Landschaftsgärtner aus dem Kanton Bern erzählt, dass er selber wenig umstellen musste, dass er aber eine Verunsicherung in der Luft spüre, die ihn auch etwas lähme: «Mir scheint auch, dass das Tempo nun plötzlich nicht mehr der wichtigste Gradmesser bei der Arbeit ist.» Und noch etwas ist ihm aufgefallen: «Ich staune, wie wenig Kinder draussen spielen.»

Felix Mätzler