

Corona-Krise: Abbau von Überstunden, Anhäufen von Minusstunden, einseitig angeordneter Bezug von Ferientagen – Was kann der Arbeitgeber in rechtlicher Hinsicht anordnen?

Die Corona-Krise stellt derzeit sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer vor diverse Herausforderungen und Unsicherheiten. Einige Arbeitnehmer werden angehalten, ihre bisher geleisteten Überstunden abzubauen oder gar Minusstunden anzuhäufen. Andere wiederum sollen einseitig angeordnete Ferientage beziehen. Doch ist dies aus arbeitsrechtlicher Sicht überhaupt zulässig? Nachfolgend wird vom Fall ausgegangen, dass der Arbeitnehmer im Monatslohn beschäftigt ist und der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Kurzarbeit hat.

Abbau von Überstunden

Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Länge setzt die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Diese Einigung hat sich nicht nur auf den Grundsatz der Kompensation, sondern auch auf den genauen Zeitpunkt und die Dauer zu erstrecken. Zu beachten bleibt jedoch, dass dem Arbeitgeber vertraglich das Recht eingeräumt werden kann, die Kompensation einseitig anzuordnen. Ist arbeitsvertraglich keine Regelung betreffend die Anordnung von Überstunden getroffen worden, kann der Arbeitgeber aus arbeitsrechtlicher Sicht somit nicht einseitig anordnen, dass der Arbeitnehmer aufgrund der momentanen Krisensituation Überstunden abzubauen hat.

Anhäufen von Minusstunden

Da es sich beim Arbeitsvertrag um ein schuldrechtliches Austauschverhältnis handelt, ist ohne Arbeit grundsätzlich kein Lohn geschuldet. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen, wie unter anderem, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber diesen jedoch aufgrund schlechter Auftragslage nach Hause

schickt. Da der Arbeitgeber das Risiko für Betriebsstörungen wirtschaftlicher Art, wie eben z.B. Auftragsmängel, zu tragen hat, schuldet der Arbeitgeber den vertraglich vereinbarten Lohn und der Arbeitnehmer muss die ausgefallenen Arbeitsstunden nicht nachholen. Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer auch bei schlechter Auftragslage dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung vertragsgemäss anbietet und diesen so in Verzug versetzt.

Einseitig angeordneter Bezug von Ferientagen

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Hierbei hat er jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit möglich Rücksicht zu nehmen. Sind sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht einig, hat der Arbeitgeber das Recht, den Ferienbezug einseitig zu bestimmen. Betreffend den Zeitpunkt der Ferien ist jedoch zu beachten, dass diese grundsätzlich drei Monate zuvor angekündigt werden müssen. Schliesslich muss der Erholungszweck der Ferien gegeben sein. Anders kann es sich im Falle von Zwangsferien verhalten. Zwangsferien sind Betriebsferien, welche nicht zum Zeitpunkt der üblichen Betriebsferien in den Sommerschulferien oder über Weihnachten/Neujahr vom Betrieb angeordnet werden, sondern aus besonderem Anlass, etwa weil vorübergehend die notwendigen Aufträge fehlen, um das Personal zu beschäftigen. Unserer Ansicht nach können im Falle der Corona-Krise bei Vorliegen eines dringlichen betrieblichen Bedürfnisses Zwangsferien auch ohne längere Vorankündigungsfrist zulässig sein, da diesfalls das Interesse des Arbeitgebers, den Betrieb zu erhalten, gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers auf früh-

zeitige Ankündigung des Ferienbezugs überwiegt. Für Arbeitnehmer aus Betrieben, die aufgrund der Corona-Pandemie nicht mehr genügend Arbeit haben, bedeutet dies, dass sie einen kurzfristigen Ferienbezug akzeptieren müssen, wenn kein Anspruch auf Kurzarbeit besteht. Die Arbeitnehmer dürfen jedoch nicht dazu gezwungen werden, Ferien zu beziehen, die ihren bisher erworbenen Ferienanspruch übersteigen.

Fazit

Arbeitnehmer werden trotz ihrer Rechte gut beraten sein, gerade in der gegenwärtigen Krisenzeit Verständnis für allfällige Massnahmen des Arbeitgebers zu zeigen. Schliesslich trifft den Arbeitnehmer auch eine Treuepflicht, weshalb ihm in dieser besonderen Situation ein gewisses Entgegenkommen zuzumuten ist.

Bleiben Sie gesund!



Mag. iur. Raphael Näscher,
LL.M., Rechtsanwalt

WOHLWEND
NÄSCHER
SCHÄCHLE

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
r.naescher@wns.li