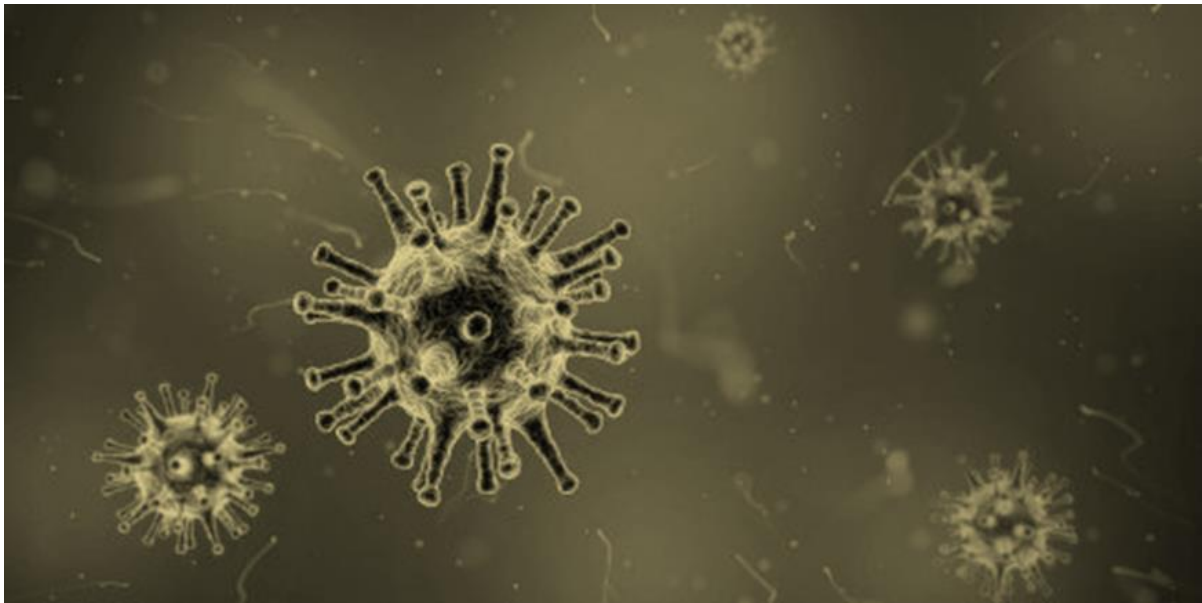




SCHEIBER

Rechtsanwälte | Attorneys at Law

Coronavirus – Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten in Liechtenstein Update #1



Aufgrund der stetigen Lageveränderungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) und des damit einhergehenden Anpassungsbedarfs hat die Liechtensteinische Regierung die massgebliche **Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19)** vom 13.03.2020 am 17.03.2020 angepasst und erweitert.

Zudem wurde die **Verordnung über die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung zum Ausgleich der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus (COVID-19)** am 17.03.2020 erlassen.

Wir geben Ihnen nachfolgend einen kurzen Überblick zu den wesentlichen arbeitsrechtlichen Auswirkungen.

1. Die am 17.03.2020 geänderte **Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19)** enthält eine Definition der besonders gefährdeten Personen. Diese sind:

– Personen ab 65 Jahren

– Personen, die insbesondere eine der folgenden Erkrankungen aufweisen:

○ Bluthochdruck

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- chronische Atemwegserkrankungen
- Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen
- Krebs

Besonders gefährdete Arbeitnehmer haben ihre arbeitsvertraglichen Pflichten **von zu Hause aus** zu erledigen. Falls dies nicht möglich sein sollte, müssen sie vom Arbeitgeber **unter Lohnfortzahlung beurlaubt** werden.

Arbeitnehmer müssen ihre besondere Gefährdung gegenüber dem Arbeitgeber **persönlich erklären**. Der Arbeitgeber kann ein **ärztliches Attest** verlangen.

VORSICHT:

Wir empfehlen dringend, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten über diesen Umstand schriftlich informieren (**Warnpflicht**). Auch sollte erwähnt werden, dass die Aufzählung der Erkrankungen nicht abschliessend ist und der jeweilige Arbeitnehmer selbst beurteilen sollte, ob eine etwaige ihn betreffende Erkrankung, die zwar nicht erwähnt wurde, ihn durchaus zu einer besonders gefährdeten Person macht.

VORSICHT:

Nicht explizit angeführt wurden bspw **Schwangere**.¹ Nachdem die angeführte Aufzählung der Erkrankungen nicht abschliessend ist, sind Arbeitgeber nicht zuletzt aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, Schwangere von zu Hause aus arbeiten zu lassen. Mangels repräsentativer Erfahrungswerte zu den Auswirkungen des Coronavirus auf das ungeborene Kind empfehlen wir diese Vorgehensweise.

2. Welche Vorteile haben Unternehmen aus der am 17.03.2020 beschlossenen Verordnung über die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung zum Ausgleich der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus (COVID-19)?

Unternehmen können für ihre Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend machen, falls sie infolge des Coronavirus und dessen Auswirkungen einen **Arbeitsausfall** erleiden.

Die Kurzarbeitsentschädigung kann (vorerst) bis **längstens 30.06.2020** beantragt werden.

¹ In unserer ersten Stellungnahme „Coronavirus – Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten in Liechtenstein“ vom 16.03.2020 führten wir Schwangere als besonders gefährdete Personen an.

VORSICHT:

Trotz Bewilligung der Kurzarbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet,

- den Arbeitnehmern ihren vertraglichen Lohn in Höhe von mindestens 80% zu zahlen, und
- die vollen gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit (100%) zu entrichten.

Die Kurzarbeitsentschädigung muss vom Arbeitgeber somit vorgeschossen werden und ist eine ordentliche Lohnabrechnung zu erstellen. Die Arbeitszeit muss kontrolliert werden.

3. Welche Umstände umfasst ein Coronavirus bedingter Arbeitsausfall?

- Rückläufige Nachfrage von Gütern und Dienstleistungen
- Anordnung behördlicher in- und ausländischer Massnahmen (zB Versammlungsverbot, Schliessung von Betrieben)
- andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände

Arbeitgeber müssen die erwähnten Umstände jedoch glaubhaft darlegen, um eine Kurzarbeitsentschädigung zu erhalten.

4. Was ist kein Coronavirus bedingter Arbeitsausfall?

Ein Arbeitsausfall,

- der durch behördliche Massnahme erfolgt ist, die durch Umstände veranlasst wurden, die der Arbeitgeber zu vertreten hat;
- der durch eine private Versicherung gedeckt ist oder sich der Arbeitgeber nicht gegen einen solchen Arbeitsausfall versichert hat, obwohl dies möglich gewesen wäre;
- den der Arbeitgeber durch andere geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden hätte können oder einen Dritten für den Schaden haftbar machen kann.

5. Welche Anspruchsvoraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung sind weiterhin zu beachten?

- Die Arbeitszeit muss kontrollierbar sein. Eine **betriebliche Arbeitszeitkontrolle** ist zu führen und müssen für Ausfallstunden für den die Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer nachvollziehbar aufgezeichnet werden.
- Der Arbeitsausfall muss je Abrechnungsperiode (Kalendermonat) **mindestens 2 volle Arbeitstage** ausmachen.

- Der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören. **Laut Ansicht der Regierung gehört das unerwartete Auftretendes COVID-19 und dessen Auswirkungen gerade nicht zum normalen Betriebsrisiko.**
- Es gilt eine Voranmeldefrist von einem **1 Arbeitstag**. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beginnt frühestens am Tag nach Eingang der Voranmeldung auf Kurzarbeit beim Amt für Volkswirtschaft.
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanzielle am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehepartner
- Arbeitnehmer bei Arbeit auf Abruf
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist

7. Wo und wie kann die Coronavirus bedingte Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden?

Hierzu möchten wir auf die einschlägigen Informationen auf der Webseite des Amts für Volkswirtschaft unter www.llv.li verweisen.

6. Wer kann keine Coronavirus bedingte Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

- selbstständige Einzelunternehmer

Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung:



Dr. Florian Scheiber
Rechtsanwalt

SCHEIBER Rechtsanwälte | Attorneys at Law
Wuhrstrasse 14 | Postfach 127 | LI-9490 Vaduz
T +423 376 54 54 | F +423 376 54 55
office@scheiber.law | www.scheiber.law