



Den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten

Arbeitgeber sind von Gesetzes wegen zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verpflichtet. Sie müssen insbesondere Schutzkonzepte gegen COVID-19 erstellen, diese umsetzen und für ihre Einhaltung sorgen. Arbeitnehmender können Verstösse melden, tun dies jedoch auf die Gefahr hin, entlassen zu werden.

Das Recht auf Leben sowie auf körperliche und geistige Gesundheit muss im gesamten Rechtssystem gewahrt werden, auch im Arbeitsrecht. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist ein Arbeitgeber verpflichtet, Schutzkonzepte gegen COVID-19 zu erstellen, umzusetzen und für ihre Einhaltung zu sorgen. Tut er dies nicht, so verletzt er seine Pflicht zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit seiner Mitarbeitenden. Diese Pflicht ergibt sich sowohl aus dem öffentlichen Arbeitsrecht als auch aus dem privaten Arbeitsvertragsrecht.

Das Schweizer Arbeitsrecht ist jedoch eher schwach, wenn es um den Schutz von Arbeitsnehmenden vor ungerechtfertigter Entlassung geht – bis zum Punkt, wo es gegen internationale Standards in diesem Bereich verstösst. Diese Ausgangslage steht einer wirksamen Durchsetzung von Schutzmassnahmen im Wege, lässt sich kurzfristig jedoch nicht ändern.

Der Schutz bestimmter Kategorien von Arbeitsnehmenden gestaltet sich schwieriger und erfordert besondere Aufmerksamkeit. Zu diesen Kategorien gehören papierlose Migranten oder auch Hausangestellte, die durch ihre prekäre Lage und häufig auch durch das Fehlen eines formellen Arbeitsverhältnisses daran gehindert werden, ihre Situation zu hinterfragen oder zu melden.

Eine Analyse der Rechtslage führt uns zu fünf Empfehlungen.

Arbeitsinspektionen sollten proaktiver und häufiger durchgeführt werden und spontaner stattfinden. Die Arbeitsinspektorate sollten über mehr Mittel verfügen, um der Krise begegnen und durch die Eindämmung des Virus dazu beitragen zu können, Leben zu retten; zudem sollten sie auch anonyme Informationen entgegennehmen. Durchführung gezielter Informationskampagnen zuhanden von Arbeitgebern und Arbeitsnehmenden, auch an informellen Arbeitsorten wie beispielweise Privathaushalten. Technische Hilfe und proaktive öffentliche Inspektionen, um kleine Unternehmen, welchen die Erfüllung der neuen Anforderungen möglicherweise grössere Schwierigkeiten bereitet, bei der Umsetzung von Schutzkonzepten zu unterstützen. Einrichten von telefonischen Hotlines, einschliesslich anonymer Hotlines, namentlich mit Unterstützung von NGOs und Gewerkschaften. Ernsthaftige Prüfung von Regulierungsmassnahmen für papierlose Migranten auf dem informellen Arbeitsmarkt.