

Stand 17. März 2020

## Newsletter zu den wichtigsten Fragen rund um die Auswirkungen des Coronavirus

Die Geschäftswelt ist mittlerweile stark von den Auswirkungen des Virus betroffen. Der Umgang mit der neuen Situation hat unmittelbare Auswirkungen auf jeden. Da die intensive Berichterstattung der letzten Tage viel Unsicherheit verursacht hat, senden wir Ihnen eine Übersicht der wichtigsten Punkte und Antworten zu den Fragen, die bestimmt auch bei Ihnen gestellt werden.

Wir halten uns an die Stellungnahmen des SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft; Teil Pandemie; FAQ-pdf, Link: «[Pandemie und Betriebe](#)»).

Bitte beachten Sie weiterhin die Empfehlungen des [BAG](#) (Bundesamt für Gesundheit, Infoline täglich 24 Std: +41 58 463 00 00) sowie die Anordnungen Ihrer Kantonsregierung. In vielen Kantonen sind über die Polizei Hotlines eingerichtet worden, die auch eine gute Hilfe bieten.

Folgende Fragen und Antworten zum Coronavirus in der Schweiz können wir Ihnen beantworten

### 1. Kann ich aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben?

Ganz klar: Nein. „Arbeitnehmer haben kein Recht, präventiv zu Hause zu bleiben, nur weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung erhöht.“ Denn: „Das Coronavirus oder eine Pandemie setzen das gültige Arbeitsrecht nicht außer Kraft.“ Das gilt explizit auch dann, wenn sich Besucher aus betroffenen Regionen im Unternehmen aufhalten, bei denen kein begründeter Krankheitsverdacht besteht.

So lange keine offizielle behördliche Anweisung vorliegt, handelt es sich in einem solchen Fall um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Es gibt keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers und bei anhaltender Verweigerung kann der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aussprechen. Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, kann dies auch als Aufgabe der Arbeitsstelle gewertet werden. In diesen beiden Fällen hat der Arbeitgeber eventuell gar Anspruch auf eine Entschädigung.

### 2. Kann ich zu Hause bleiben, wenn im Unternehmen schon jemand am Coronavirus erkrankt ist? Kann man sich weigern, in ein «Krisengebiet» zu gehen?

Nur weil eine Person im Unternehmen krankgeschrieben wurde, haben die anderen Mitarbeitenden kein Recht, nicht zur Arbeit zu erscheinen. Es besteht weiterhin die normale Arbeitspflicht und dies am zugewiesenen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist selbst stark daran interessiert, dass seine Angestellten gesund bleiben und sich nicht anstecken. Dessen ungeachtet sollten sich Arbeitnehmende gemäss dem *Kaufmännischem Verband* weigern können, in ein «betroffenes Gebiet» zu reisen, d.h. in ein Land oder eine Region, in der eine fortgesetzte Übertragung des Virus Mensch zu Mensch stattfindet oder wo dies angenommen wird. Weitere Informationen und laufend aktualisierte Reiseempfehlungen publiziert das *Eidge-nössische Departement für auswärtige Angelegenheiten* (Link: [EDA](#)).

### 3. Besteht eine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder angeordneter Quarantäne?

Ist der Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden für die Arbeitsunfähigkeit verantwortlich, besteht nach Art. 324 OR weiterhin eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Das heisst: Arbeitnehmer, bei denen das Coronavirus nachgewiesen wird und die krankheitsbedingt ausfallen, werden weiterhin entlohnt. Existiert keine Taggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach Art. 324a/b OR und den von den Gerichten angewandten Skalen.

Werden einzelne Personen aufgrund spezifischer Umstände behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, liegt der Grund für die Arbeitsunfähigkeit in den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers. Nach Art. 324 OR kann die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers allenfalls wieder angewandt werden. Das heisst: Arbeitnehmer, bei denen das Coronavirus (noch) nicht nachgewiesen wurde, die aber persönlich in Quarantäne genommen werden, können weiterhin entlohnt werden.

**4. Wie sieht es aus, wenn der Betrieb geschlossen werden muss?**

Wenn der Betrieb aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen wird, besteht eine Pflicht auf Lohnfortzahlung. Das Unternehmen trägt das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko, weshalb die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Dies selbst dann, wenn es den Arbeitgeber stark belastet. Arbeitnehmende können allerdings auf Grund ihrer Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

**5. Wer haftet bei Einschränkungen des öffentlichen Verkehrs?**

Wer aufgrund von Einschränkungen des öffentlichen Verkehrs nicht pünktlich oder gar nicht zur Arbeit erscheinen kann, gilt als entschuldigt. Es besteht in diesem Falle aber keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Erledigen Arbeitnehmende ihre Arbeiten von zu Hause aus, bleibt der Lohnanspruch bestehen.

**6. Was passiert bei der Betreuung kranker Angehöriger?**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Unter Umständen können Arbeitnehmende aber auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Arbeitsbefreiung wird der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a OR gleichgestellt.

**7. Wie sieht es bei Schulschliessungen aus?**

Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB), muss ihm der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter entrichten. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.

**8. Muss man es dem Unternehmen melden, wenn man an den Symptomen des Coronavirus leidet?**

Nein. «Gesundheitsdaten sind Privatsache und stehen unter einem besonderen Schutz». Ohnehin löst das Virus ähnliche Symptome aus wie eine starke Erkältung und lässt sich nur schwer von einer saisonalen Grippe unterscheiden. Es ist daher ratsam, besonnen zu reagieren. Das heisst: Sich bei Verdacht telefonisch beim Hausarzt, dem Betriebsarzt oder der behördlichen Hotline melden und erst bei einem ernstzunehmenden Verdacht das Unternehmen informieren. Im Weiteren gilt das normale Vorgehen eines Krankheitsausfalls. Das Arzzeugnis ist dem Arbeitgeber beizubringen.

Stand 17. März 2020

## 9. Können Arbeitgeber auf Tätigkeiten in der gefährdeten Umgebung bestehen?

Das hängt zunächst vom Arbeitsvertrag ab. Die im Arbeitsvertrag beschriebene Tätigkeiten und Aufgaben können eingefordert werden. Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht und kann Ort und Zeitpunkt klar bestimmen. Allerdings hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitnehmenden zu schützen und deren Gesundheit bestmöglich zu bewahren. Offensichtlich wird dies bei Berufen des Gesundheitswesens oder im öffentlichen Dienst.

## 10. Betriebspandemieplan (BPP), Rechtsgrundlage - Wann muss rechtlich ein BPP erstellt werden?

Das BAG empfiehlt den Betrieben, eine Pandemieplanung zu erstellen. Dies wird im [Influenza-Pandemieplan Schweiz 2018, Teil III, Kapitel 8](#), näher erläutert. Die entsprechenden rechtlichen Pflichten und die Verantwortungsteilung zwischen Bund, Kantonen und Betrieben sind in den folgenden Rechtsgrundlagen geregelt:

- Epidemienengesetz (Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (EpG); SR 818.101)
- Influenza-Pandemieverordnung (VO über Massnahmen zur Bekämpfung einer Influenza-Pandemie; SR 818.101.23)
- Arbeitsgesetz (BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11)
- VO zum Gesundheitsschutz (ArGV 3, SR 822.113)
- VO über den Schutz vor Gefährdung durch Mikroorganismen (VO über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen; SR 832.321)
- Aktuelle Pandemiepläne des BAG und der Kantone

## 11. Muss der Betrieb Masken für seine Angestellten / deren Familien / Haushaltsangehörige kaufen oder kann er die Angestellten dazu verpflichten?

Der Betrieb ist als Arbeitgeber verpflichtet, seine Angestellten während der Arbeit angemessen zu schützen (ArGV 3). Da das Ansteckungsrisiko im Falle einer Pandemie nicht überall gleich hoch ist, wird das Tragen einer Hygienemaske (chirurgische Maske vom Typ II bzw. IIR) nicht generell durch das BAG empfohlen. Es ist allerdings dort als sinnvoll zu betrachten, wo eine erhöhte Gefahr der Verbreitung des Grippevirus (z.B. bei Menschenansammlungen, bei Kundenkontakten usw.) nicht vermieden werden kann. Die genauen Situationen, in denen Hygienemasken verwendet werden sollen, können allerdings erst dann definiert werden, wenn das Pandemievirus und dessen spezifische Übertragungseigenschaften bekannt sind. Das BAG wird im Fall einer Pandemie rechtzeitig kommunizieren, in welchen Situationen das Tragen einer Hygienemaske sinnvoll ist. Es wird empfohlen, sich an die offiziellen Empfehlungen zu halten.

## 12. Kann ein Betrieb unter Quarantäne gestellt werden, wenn dort Influenzakeranke arbeiten?

Der Kantonsarzt wird die Situation beurteilen und zweckdienliche Massnahmen ergreifen. Diese können auch sanitätspolizeiliche Massnahmen umfassen wie z.B. Quarantäne, Betriebsschliessung usw.

Stand 17. März 2020

---

**13. Urlaubsverbot - Kann der Betrieb im Pandemiefall kurzfristig ein Urlaubsverbot beschliessen und hat er bei einem Urlaubsverbot Entschädigungen für bereits gebuchten Urlaub zu leisten?**

Beides trifft zu. Aufgrund dringlicher und unvorhergesehener betrieblicher Bedürfnisse muss eine Änderung des Ferienzeitpunktes in Kauf genommen werden. Der Arbeitgeber muss den entstandenen Schaden indes ersetzen.

**14. Kurzarbeit - ist es möglich für das gesamte Unternehmen Kurzarbeit zu betragen?**

Ja, dies ist möglich und hierfür besteht nun neu eine verkürzte Karenzfrist von einem Tag. Die Beantragung von Kurzarbeit ist beim Departement für Wirtschaft und Arbeit möglich. Kurzarbeit kann maximal für drei Monate auf einer 100% Basis beantragt werden, danach ist nicht mehr als 85% möglich. Die Abrechnung wird analog der Arbeitslosenversicherung erstellt. Der Vorteil liegt jedoch darin, dass die Mitarbeiter weiterhin über das Unternehmen die volle Absicherung im Bereich Unfall-Obligatorium, Krankentaggeld und Beruflicher Vorsorge geniessen.

Kurzarbeit für Inhaber einer Einzelfirma, einer Kollektivgesellschaft bzw. einer juristischen Person werden gesondert behandelt. Das SECO ist dabei einen entsprechenden Entwurf in die Vernehmlassung zu bringen.

In freundschaftlicher Zusammenarbeit mit der [Treier + Partner AG](#) und der [Confides AG](#).

Murten, 17. März 2020

**KURZ & BÜNDIG AG Versicherungslösungen**  
BERNSTRASSE 1 | 3280 MURTEN | SWITZERLAND  
Tel. +41 (0)58 680 09 00  
Fax. +41 (0)58 680 09 01  
info@kubag.ch | [www.versicherungslösungen.com](http://www.versicherungslösungen.com)