

# Wichtige Fragen zum Coronavirus

## Wie können Betriebe mit den Auswirkungen einer Pandemie umgehen?

### 1 Grundsätzliches

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Coronavirus, kann einschneidende Auswirkungen haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen, insbesondere jene in der Nähe zur Landesgrenze empfohlen. Dabei stellen sich einem Unternehmen diverse Fragen. **Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls. Auch besteht für die bisher noch nie dagewesene Situation keine (gefestigte) Rechtspraxis. Zudem passen die Behörden (Bundesamt für Gesundheit (BAG), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)) ihre Einschätzungen laufend an. Wir sind aber dennoch bemüht, unsere Betriebe als Arbeitgeber bestmöglich zu beraten.**

### 2 Sicherstellung des Betriebs

Wo die Geschäftsprozesse massiv gestört würden, sollten Arbeitgeber sich darauf konzentrieren, die Kernfunktionen ihres Unternehmens sicherzustellen und zum Beispiel festzulegen, worauf vorübergehend am ehesten verzichtet werden kann. Bei einem grossen Personalausfall müssten zudem die für den Betrieb unentbehrlichen Schlüsselfunktionen und Stellvertretungen definiert werden. Weiter ist mit Zulieferschwierigkeiten (z.B. infolge Grenzschiessungen) zu rechnen und es sind entsprechende Massnahmen für einen solchen Fall zu treffen (Lagerbildung, Ersatzzulieferer). Es empfiehlt sich, diese und weitere Vorbereitungen vorsorglich in einem Notfallplan zu regeln.

### 3 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Im Vordergrund steht derzeit, das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren. Zum Schutz der Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, **geeignete Massnahmen** im Arbeitsumfeld zu treffen. Zur Vermeidung einer Ansteckung muss der Arbeitgeber deshalb vor allem über grundsätzliche Hygienemassnahmen informieren.

Nach den erfolgten Lockerungen der Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus setzt der Bundesrat noch verstärkt auf eigenverantwortliches Handeln. Die vereinfachten Grundregeln gelten auch für die Bauwirtschaft. Die SECO-Checkliste sowie deren Präzisierungen der Suva, die gemeinsam mit dem BAG und dem SECO für den Bau erarbeitet wurden, werden durch ein Merkblatt des SECO ersetzt.

Allgemein gilt:

- ▶ Distanzregel; 1,5 Meter
- ▶ Grundsätzliche Maskenpflicht
- ▶ eine Unterschreitung des Abstands ist zulässig, wenn geeignete Schutzmassnahmen wie das Tragen einer Gesichtsmaske oder das Anbringen zweckmässiger Abschränkungen vorgesehen werden.

Für die Umsetzung der Massnahmen des BAG sind sowohl die Arbeitnehmer als auch die Bauherrschaft in die Pflicht zu nehmen. Hierzu besteht von Seiten des SBV eine entsprechende Selbstdeklaration der Mitarbeiter, in welcher diese bestätigen, dass sie sämtliche Hygienemassnahmen kennen und diese auch

einhalten. Zudem nehmen die Arbeitnehmer zur Kenntnis, dass Reisen in Risikoländer mit einer Quarantänepflicht und einer Lohneinbusse verbunden sind.

#### 4 Der Arbeitnehmer erkrankt

Der Arbeitgeber bleibt grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Die Lohnfortzahlungspflicht gegenüber den erkrankten Arbeitnehmern ist in Art. 324a OR sowie Art. 64 LMV explizit geregelt. Krankheitsfälle sollten umgehend der betrieblichen Krankentaggeldversicherung gemeldet werden.

Es ist aber festzuhalten, dass die Arbeitnehmenden im Rahmen ihrer gesetzlichen Treuepflicht (Art. 321a OR) auch eine Eigenverantwortung trifft. Sollte ein Arbeitnehmer dieser nicht nachkommen und sich selbstverschuldet und vom Arbeitgeber nachweisbar einem (erhöhten) Ansteckungsrisikos aussetzen, dann könnte sich dies auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auswirken.

#### 5 Arbeitnehmer bleiben aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause

Grundsätzlich anders präsentiert sich die Lage hingegen, wenn gesunde Arbeitnehmer aus reiner Ansteckungsangst heraus nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, die vertraglich übernommene Arbeit zu leisten, namentlich seine Arbeitsleistung anzubieten (Art. 321 OR). Eine Ausnahme von dieser Pflicht besteht, wenn es dem Arbeitnehmer aus **persönlichen und objektiven Gründen** nicht mehr zugemutet werden kann, die Arbeit auszuführen. Es stellt sich somit die Frage, ob die Angst, sich anstecken zu können, bereits Grund genug ist, um der Arbeit fern zu bleiben.

Besteht **keine reelle Ansteckungsgefahr** und bleibt ein Mitarbeiter der Arbeit dennoch fern, gerät er wegen Nichterfüllung des Vertrages in Verzug (Art. 102 ff. OR). In diesem Fall kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht verlangen. Den Arbeitgeber trifft demnach **grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht**.

**Die Ansteckungsgefahr muss also tatsächlich bestehen**, indem z.B. Arbeitskollegen im Betrieb nachweislich an einer ansteckenden Krankheit erkrankt sind. Hier gilt es die vom BAG je nach der aktuellen Lage erteilten Empfehlungen zu berücksichtigen. Ob von einer Ansteckungsgefahr die Rede sein kann oder nicht, entscheidet der Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Kantonsarzt. Bei begründeter Verweigerung der Arbeit ist Lohn geschuldet.

#### 6 Mitarbeiter müssen aufgrund einer staatlichen Anordnung zu Hause bleiben

Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt, sondern kann aufgrund einer grossflächigen staatlichen Anordnung (Grenzschiessung, Reiseverbot, Quarantäne, Ausgangssperre, etc.) nicht zur Arbeit erscheinen, kommt die Lohnfortzahlung hingegen **nicht** zur Anwendung. Dies, da die Ursache der Abwesenheit nicht in der Person des Arbeitnehmers selbst liegt. Bereits früher hat das Arbeitsgericht ZH in einem Entscheid (AGer ZH 2002 S. 15f.) festgehalten, dass Reiseverbote wegen Seuchengefahr nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, sondern eine Vielzahl von Personen betreffen und deshalb keine Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zur Anwendung kommt. Damit gilt hier der Grundsatz «Ohne Arbeit, kein Lohn».

**Anders ist die Situation bei einer staatlich angeordneten Baustellenschliessung, da diese in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt. Hier gilt eine volle Lohnfortzahlungspflicht. In solchen Fällen sollte versucht werden, Kurzarbeit zu beantragen (vgl. aber Ziff. 9 unten).**

## 7 Entschädigung für Personen wegen ärztlich angeordneter Quarantänemassnahme (EO)

Bei einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Diese wird in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO; Erwerbsersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung endet bereits nach Ablauf des siebten Quarantänetages. Ab dem siebten Tag besteht die Möglichkeit, die Quarantäne durch Vorlage eines negativen Resultates eines durchgeführten PCR- oder Antigentests frühzeitig zu beenden. Die Testkosten werden gem. Anhang 6 der Covid-19 Verordnung 3 vom Bund übernommen.

Für die verbleibenden Quarantänetage trifft den Arbeitgeber grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht. Verweigert der Arbeitnehmer allerdings trotz ausdrücklicher Anordnung die Durchführung eines Tests, entfällt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Unter diesen Umständen hat der Arbeitnehmer den Lohnausfall selbstverschuldet. Weitere Informationen sowie das Formular zur Anmeldung der Entschädigung finden Sie unter [www.consimo.ch](http://www.consimo.ch).

## 8 Entschädigung für Personen wegen einer Quarantäne aufgrund der Swiss-Covid-App (EO)

Nationalrat und Ständerat haben die Einführung einer Tracing App ermöglicht. Mit dieser Gesetzesänderung kann die Swiss-Covid-App nun in der breiten Öffentlichkeit genutzt werden.

Dabei sind zwei Arten von Quarantänen vorgesehen:

- ▶ Bei der freiwilligen Quarantäne geht die Person, die von der App benachrichtigt wird, weil sie sich zu lange zu nahe bei einer infizierten Person aufhielt, freiwillig und ohne ärztliches Attest in Quarantäne. In diesem Fall hat sie kein Anrecht auf Lohnfortzahlung.
- ▶ Bei der kantonsärztlich angeordneten Quarantäne wurde die Quarantäne nach einer Benachrichtigung der App durch einen Kantonsarzt angeordnet. Da es sich dabei um eine vom Staat verordnete Massnahme handelt, wird der anfallende Lohn gemäss der Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall derzeit vom Bund bezahlt. Diese Verordnung bleibt noch bis zum 16. September 2020 in Kraft. Eine darüber hinausgehende Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist nicht vorgesehen.

Der Bund übernimmt seit dem 25. Juni 2020 die Testkosten für Corona-Tests, wenn die Kriterien des BAG erfüllt sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn jemand eine Meldung durch die Swiss-Covid-App von einem Kontakt mit einer infizierten Person erhält. Wird jemand positiv getestet, handelt es sich nicht mehr um Quarantäne, sondern um die sog. **Isolation**. Wenn der Arbeitnehmer in Isolation muss und ärztlich krankgeschrieben wurde, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung resp. auf ein Krankentaggeld.

## 9 Entschädigung bei Reisen in Risikogebiete (EO)

Seit dem 6. Juli 2020 müssen sich alle Personen, die aus einem Staat oder Gebiet mit hohem Infektionsrisiko in die Schweiz einreisen, während mindestens sieben Tagen in Quarantäne begeben. Eine aktuelle

Liste der Risikogebiete, die von den Schweizer Behörden regelmässig aktualisiert wird, findet sich auf der Website des BAG. Auch diese Quarantäne kann mittels Test am siebten Tag vorzeitig beendet werden. Auch in diesem Fall übernimmt der Bund die Kosten des Tests gem. Anhang 6 der Covid-19 Verordnung 3.

Keine Quarantänepflicht gilt jedoch für Personen, welche im Transit durch diese Länder reisen, z.B. aus Portugal durch Spanien, sofern der Aufenthalt im Risikogebiet nicht länger als 24 Stunden dauert.

Mit der Bekanntgabe der Risikogebiete am 2. Juli 2020 wurde auch die Verordnung zum Erwerbssersatz um eine weitreichende Ausnahme ergänzt. **Gestützt auf die neue Bestimmung hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, wenn er sich nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne begeben muss. Es entfällt auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Zudem droht bei Umgehung der Quarantäne eine Busse von bis zu CHF 10'000.-.**

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, wenn er «selbstverschuldet» nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne muss. Als «selbstverschuldet» gilt eine Reise in ein Risikogebiet, **nachdem** dieses auf die Risikoliste aufgenommen wurde. Hier entfällt die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung. Personen, welche sich zum heutigen Zeitpunkt bereits in einem Risikogebiet aufhalten und bei Ihrer Rückkehr in Quarantäne müssen, haben hingegen einen Anspruch auf EO-Entschädigung, da dies nicht als «selbstverschuldet» gilt. Es ist allerdings jeweils der Einzelfall zu beachten.

Arbeitgeber dürfen ihren Mitarbeitenden Auslandsreisen nicht verbieten, auch nicht in Risikogebiete, die auf der BAG-Liste aufgeführt sind. Vielmehr sind die Arbeitnehmer auf die Auswirkungen einer solchen Reise hinzuweisen. Dazu kann auch die Selbstdeklaration des SBV verwendet werden.

## 10 Internationaler Informationsfluss in Bezug auf Grenzgänger

In den Grenzregionen stellt sich die Frage, ob resp. wie der Kantonsarzt bzw. der Arbeitgeber informiert wird, falls ein Grenzgänger am Coronavirus erkrankt ist. Dies damit man im Betrieb die nötigen Vorkehrungen treffen kann, um eine Weiterverbreitung zu vermeiden.

Die internationalen Gesundheitsvorschriften (IGV 2005, 0.818.103) stellen bei ansteckenden Krankheiten sicher, dass betroffene Länder über infizierte Personen Bescheid erhalten. Wenn also ein Grenzgänger an seinem Wohnort positiv auf das Coronavirus getestet wurde, wird die zuständige Gesundheitsstelle seines Wohnortes informiert. Diese muss gemäss IGV 2005 umgehend das BAG informieren, da sich der Grenzgänger auch in der Schweiz aufgehalten hat. Das BAG wiederum informiert den zuständigen Kantonsarzt, der die nötigen Massnahmen, wie zum Beispiel die Quarantäne von einzelnen Mitarbeitern, beschliessen muss.

In der Regel wird der Arbeitgeber zusätzlich vom Arbeitnehmer direkt informiert. Ist dies der Fall, so informiert der Arbeitgeber den Kantonsarzt sinnvollerweise ebenfalls, so dass dieser je nach Situation bereits frühzeitig informiert ist. Der Arbeitnehmer ist bei einer Arbeitsunfähigkeit allerdings nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art seiner Erkrankung zu informieren.

## 11 Die Bautätigkeit muss eingestellt werden, weil Schlüsselpersonal fehlt

Erkranken wichtige Schlüsselmitarbeiter, ist mit Betriebsstörungen zu rechnen. Auszugehen ist dabei vom Grundsatz, wonach der Arbeitgeber die Pflicht hat, seinen Betrieb so zu organisieren und die nötigen

Vorkehrungen zu treffen, dass dem Arbeitnehmer die erforderlichen Maschinen, Mitarbeiter u.a. zur Verfügung stehen, um seine Arbeit verrichten zu können. Diesem Grundsatz zufolge kann dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt werden, sich um Ersatz für ausfallende, unentbehrliche Fach- oder Führungskräfte zu bemühen.

Kann der Arbeitnehmer nun **aus Gründen des Betriebes**, namentlich wegen Ausfallens einer Schlüsselperson, seine Arbeit nicht verrichten, so tritt der Annahmeverzug des Arbeitgebers ein. **Der Arbeitgeber bleibt folglich grundsätzlich zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet.** Allenfalls kann versucht werden, dem Arbeitnehmer eine angemessene Ersatztätigkeit zuzuweisen, anstatt im Annahmeverzug auf die Arbeitsleistung zu verzichten oder die Arbeitnehmer sind vorab zur **Kompensation von Überstunden** zu verpflichten (Art. 26 Abs. 3 LMV). Ein kurzfristig (unter 3 Monate) **angeordneter Abbau von bestehenden Ferienguthaben ist unzulässig.**

**Dieses Merkblatt wird laufend an die Situation angepasst und ist auf der Homepage des SBV abrufbar. Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:**

Hotline: +41 58 360 76 76, [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zürich, 10.05.2021