

## Coronavirus und Arbeitsrecht: Was muss ich als Arbeitgeber wissen?

In den vergangenen Tagen und Wochen dominiert die Ausbreitung des Coronavirus die Medienberichterstattung. Praktisch im Minutentakt erreichen uns neue Schlagzeilen. Eine behördliche Medienkonferenz folgt auf die nächste. Es ist nachvollziehbar, dass sich in der Schweizer Bevölkerung eine gewisse Verunsicherung einstellt. Damit Sie in der ganzen Informationsflut nicht den Kopf verlieren, beantworten wir für Sie wichtige, praxisrelevante Fragen. Es handelt sich um summarische Antworten auf die gängigsten Fragen.

**Die Ausführungen sind bewusst einfach und pragmatisch gehalten und als Orientierungshilfe zu verstehen. Sie ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.**

Stand, 2. Juli 2020

### „Gut zu wissen“

|   |   |
|---|---|
| <b>Wo kann ich mich über den aktuellen Stand der Dinge informieren?</b>                                     | Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) informiert auf seiner <a href="#">Website</a> fortlaufend über die aktuelle Situation - international und in der Schweiz - und hat eine Hotline eingerichtet.                            |
| <b>Wie kann ich im Falle einer Pandemie den Betrieb aufrechterhalten und meine Mitarbeitenden schützen?</b> | Konsultieren Sie den <a href="#">Pandemieplan</a> des BAG. Darin werden Massnahmen beschrieben, um im Pandemiefall die Mitarbeitenden vor Ansteckungen zu schützen und die Kernfunktionen des Unternehmens sicherzustellen. |
| <b>Wo finde ich weitergehende Informationen, die für mich als Arbeitgeber nützlich sind?</b>                | Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat ein <a href="#">FAQ</a> zum Thema „Pandemie und Betriebe“ veröffentlicht, welches die wichtigsten Fragen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer abdeckt.                          |

## Fragen zum Thema „Lohnfortzahlung“

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?</b></p>                        | <p>Nein. Ohne behördliche Anweisung gilt das Fernbleiben von der Arbeit als unentschuldigte Absenz. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und riskiert eventuell eine fristlose Kündigung.</p>   |
| <p><b>Wir haben Mitarbeiter, die als besonders gefährdete Personen gelten. Was gilt es hier zu tun?</b></p>     | <p>Gemäss Art. 10c <a href="#">COVID-19-VO 2</a> ermöglicht der Arbeitgeber besonders gefährdeten Personen (der Arbeitgeber kann ein Attest verlangen) von zu Hause aus zu arbeiten. Ist dies nicht möglich, so weist er betroffenen Arbeitnehmern in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zu, die von zu Hause aus erledigt werden kann.</p> <p>Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen besonders gefährdete Personen vor Ort beschäftigt werden unter der Voraussetzung, dass ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich mit Mindestabstand von 2m zur Verfügung gestellt wird. Kann ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden, werden angemessene Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung). Können diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden, so weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die Vorgaben erfüllt sind.</p> <p>Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er den betroffenen Arbeitnehmer an. Dieser kann die Übernahme einer zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt oder der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.</p> <p>Ist es nicht möglich, den Arbeitnehmer unter den vorgenannten Bedingungen zu beschäftigen oder lehnt der Arbeitnehmer die zugewiesene Arbeit zu Recht ab, so stellt ihn der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung frei.</p> |
| <p><b>Wir haben Mitarbeiter, die mit besonders gefährdeten Personen zusammenwohnen. Was gilt es zu tun?</b></p> | <p>Es sind die vom BAG empfohlenen Verhaltens- und Hygieneregeln umzusetzen. Mitarbeiter sind mit zumutbaren Massnahmen vor einer Ansteckung zu schützen. Den Erläuterungen zur <a href="#">COVID-19-VO-2</a> ist nicht zu entnehmen, dass Art. 10c auch auf Mitarbeiter, die mit besonders gefährdeten Personen zusammenwohnen, anwendbar wäre. Selbstverständlich empfiehlt es sich auch in einem solchen Fall flexible Lösungen mit den betroffenen Mitarbeitern zu suchen (z.B. Homeoffice).</p>   |

**Auf behördliche Anordnung werden Kitas/Schulen geschlossen. Einer meiner Mitarbeiter kann keine alternative Betreuung seiner Kinder sicherstellen und bleibt zuhause. Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet?**

In diesem Fall ist die Lohnfortzahlung umstritten. Gemäss Art. 5 Abs. 3 und 4 [COVID-19-VO-2](#) sorgen die Kantone für die notwendigen Betreuungsangebote für Kinder, die nicht privat betreut werden können. Kitas dürfen nur geschlossen werden, wenn die Behörden alternative Betreuungsangebote anbieten können. D.h. die Betreuung sollte grundsätzlich weiterhin sichergestellt sein. Ist dies aus irgendeinem Grund nicht der Fall, z.B. weil sich in einer Gemeinde die Schule noch nicht organisieren konnte, besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch i.d.R. für max. 3 Tage.

Hinweis: Das Arbeitsgericht Zürich kam in seinem Entscheid 2010 Nr. 7 zu einem anderen Schluss. Bleibt die Kita wegen Seuchengefahr geschlossen und müssen die Eltern die Kinderbetreuung übernehmen, liegt eine seuchenähnliche Situation und kein Fall persönlicher Arbeitsverhinderung vor. Es lehnte in diesem Fall einen Lohnfortzahlungsanspruch ab.

Gemäss Art. 2 [COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#) haben Eltern mit Kindern grundsätzlich bis zum vollendeten 12. Altersjahr, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen, ab dem 4. Tag Anspruch auf eine Entschädigung. Zudem anspruchsberechtigt sind auch Eltern von Kindern bis zum vollendeten 18. Altersjahr, die einen Intensivpflegezuschlag der IV erhalten, wenn deren Schule oder Eingliederungsstätte geschlossen wurde. Weiter sind auch Eltern Jugendlicher bis zum vollendeten 20. Altersjahr, welche in einer Sonderschule unterrichtet werden, anspruchsberechtigt, sofern die Sonderschule geschlossen ist.

Grundsätzlich besteht während den offiziellen Schulferien kein Anspruch auf eine Entschädigung. Wenn belegt wird, dass während den Schulferien eine besonders gefährdete Person die Betreuung wahrgenommen hätte oder die Sonderschule/Institution während den Schulferien normalerweise geöffnet hat, besteht der Anspruch durchgehend.

Die Erwerbsausfälle werden in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag.

Weitergehende Informationen in Bezug auf die Voraussetzungen, Dauer und Höhe des Entschädigungsanspruchs finden Sie im [FAQ](#) des Bundesamts für Sozialversicherungen. Die AHV hat auf ihrer Website ebenfalls ein [Merkblatt](#) und ein Formular zur Anmeldung aufgeschaltet.

|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>Beachte:</b> Der Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz muss bis spätestens am 16. September 2020 geltend gemacht werden. Ab diesem Datum können weder neue noch rückwirkende Ansprüche gestützt auf die COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall geltend gemacht werden.</p>  |
| <p>Einer meiner Mitarbeiter war in seinen Ferien in China und kann nicht mehr ausreisen. Trifft mich als Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht?</p>         | <p>Nein. Es handelt sich hierbei nicht um eine Verhinderung, die in der Person des Arbeitnehmers liegt. Es steht dem Arbeitnehmer frei, den Lohnausfall durch Ferien oder Überstunden zu kompensieren, ansonsten ist die Absenz unbezahlt.</p>  |
| <p>Einer meiner Mitarbeiter war in China auf einer Geschäftsreise und kann nicht mehr ausreisen. Trifft mich als Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht?</p> | <p>Es handelt sich zwar auch hier um eine Verhinderung, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt. Allerdings fällt die Verhinderung in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Er ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet.</p>   |
| <p>Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn ich den Betrieb oder Betriebsteile aus eigenem Anlass schliesse?</p>   | <p>Ja. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Nachleistung von Arbeitszeit verpflichtet. Hingegen muss er sich auf Lohn anrechnen lassen, was er wegen der Arbeitsverhinderung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben hat.</p>   |
| <p>Was gilt, wenn ein einzelner Betrieb auf behördliche Anordnung schliessen muss?</p>   | <p>Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings können sie aufgrund der Treuepflicht unter Umständen ausnahmsweise verpflichtet werden, die ausgefallenen Arbeitszeiten ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen.</p>  |
| <p>Wie ist die Situation, wenn auf behördliche Anordnung hin flächendeckend bestimmte Betriebe schliessen müssen?</p>  | <p>In diesem Fall ist die Lohnfortzahlung umstritten. Wir sind der Meinung, dass eine solche Anordnung, die ganze Betriebszweige und Branchen betrifft, nicht mehr vom Betriebsrisiko des Arbeitgebers gedeckt ist und keine Lohnfortzahlung auslöst.</p> <p>Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung löst u.E. die allgemeinen Verzugsfolgen von Art. 119 OR aus, wonach gilt: „ohne Arbeit, kein Lohn“. In dieser Situation gilt es über die Kurzarbeitsentschädigung den anrechenbaren Arbeitsausfall geltend zu machen. Wir haben auf unserer Website ein <a href="#">Merkblatt</a> zum Thema Kurzarbeit publiziert.</p> |
| <p>Erhalte ich eine Entschädigung für die dadurch entstehenden Betriebsausfälle?</p>   | <p>Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden, werden entschädigt, sofern nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Eine Entschädigung ist für folgende Fälle vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulschliessungen</li> <li>▪ Ärztlich verordnete Quarantäne</li> <li>▪ Schliessung eines selbständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Die Regelung gilt auch für freischaffende Künstlerinnen und Künstler, die einen Erwerbsunterbruch erleiden, weil ihre Engagements wegen der Massnahmen gegen das Coronavirus annulliert werden oder weil sie einen eigenen Anlass absagen müssen.</p> <p>Die Entschädigungen werden in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Anzahl Taggelder für Selbständige in Quarantäne oder mit Betreuungsaufgaben ist auf 10, respektive 30 befristet. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den AHV-Ausgleichskassen vorgenommen.</p> <p>Die AHV hat auf ihrer Website ebenfalls ein <a href="#">Merkblatt</a> und ein Formular zur Anmeldung aufgeschaltet.</p> <p><b>Beachte:</b> Der Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz muss bis spätestens am 16. September 2020 geltend gemacht werden. Ab diesem Datum können weder neue noch rückwirkende Ansprüche gestützt auf die COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall geltend gemacht werden.</p> |
| <p><b>Was gilt, wenn einer meiner Mitarbeiter hier unter Quarantäne steht und nicht zur Arbeit erscheinen kann?</b></p> | <p>Bei einem Erwerbsunterbruch aufgrund von einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne haben Angestellte Anspruch auf Entschädigung. Die Erwerbsausfälle werden in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Taggelder begrenzt.</p> <p>Die AHV hat auf ihrer Website ebenfalls ein <a href="#">Merkblatt</a> und ein Formular zur Anmeldung aufgeschaltet.</p> <p><b>Beachte:</b> Der Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz muss bis spätestens am 16. September 2020 geltend gemacht werden. Ab diesem Datum können weder neue noch rückwirkende Ansprüche gestützt auf die COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall geltend gemacht werden.</p>   |

## Fragen zum Thema „Weisungsrecht“

|  |   |
|--|---|
| <b>Kann ich meinen Mitarbeitern eine private Auslandsreise verbieten?</b>  | <p>Die Ferienplanung ist Privatsache des Arbeitnehmers. Entsprechend kann der Arbeitgeber eine Auslandsreise nicht verbieten. Hingegen darf der Arbeitgeber entsprechende Empfehlungen abgeben. Basieren diese auf behördlichen Reisewarnungen und hält sich der Arbeitnehmer trotzdem nicht daran und muss deshalb anschliessend in Quarantäne, entfällt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.</p> <p>Gemäss Art. 2 <a href="#">COVID-19-Verordnung im Bereich des internationalen Personenverkehrs</a> müssen Personen ab 6. Juli 2020 für 10 Tage in Quarantäne, wenn sie aus einem Staat oder Gebiet mit erhöhtem Ansteckungsrisiko (vgl. Anhang zu dieser Verordnung) zurückkehren. Art. 4 dieser Verordnung sieht für bestimmte Personen Ausnahmen von der Quarantänepflicht vor. Für einreisende Personen besteht eine Meldepflicht (Art. 5) und der Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung entfällt (Art. 2 Abs. 2<sup>bis</sup> COVID-19-<a href="#">Verordnung Erwerbsausfall</a>).</p> |
| <b>Kann der Arbeitnehmer eine Geschäftsreise verweigern?</b>               | <p>Sofern die Behörden von einer Reise in eine bestimmte Region oder generell von Auslandsreisen abraten, kann eine solche Reise verweigert werden.</p>   |
| <b>Kann ich meine Mitarbeiter zu einer Impfung zwingen?</b>                | <p>Aktuell scheint noch kein Impfstoff gegen das Coronavirus vorhanden zu sein. Selbst wenn das so wäre, dürfte eine vom Arbeitgeber angeordnete Zwangsimpfung nicht durchsetzbar sein.</p>   |
| <b>Kann ich im Pandemiefall kurzfristig Betriebsferien anordnen?</b>       | <p>Nein. Es trifft zwar zu, dass der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien festlegt. Er hat dabei jedoch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.</p> <p>Eine einseitige Anordnung des Ferienbezugs durch den Arbeitgeber setzt einen gewissen zeitlichen Vorlauf voraus.</p>  |
| <b>Kann ich im Pandemiefall kurzfristig ein Ferienverbot beschliessen?</b> | <p>Ja. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Eine Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien muss der Arbeitnehmer nur aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis akzeptieren.</p>  |
| <b>Kann ich im Pandemiefall Homeoffice anordnen?</b>                       | <p>Ja, sofern es möglich ist, kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, seine Arbeitstätigkeit ganz oder teilweise von Zuhause aus vorzunehmen. Die daraus entstehenden Auslagen sind vom Arbeitgeber zu tragen. Wir haben auf unserer Website ein <a href="#">Merkblatt</a> zum Thema Home Office publiziert.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Kann ich meinen Mitarbeitern für den Arbeitsweg die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel verbieten?</b></p>   | <p>Nein. Ein entsprechender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter ist ohne behördliche Anweisung nicht statthaft.</p>  |
| <p><b>Meine Mitarbeiter wollen die eingegebenen und bewilligten Ferien nun doch nicht beziehen, weil Auslandsreisen kaum möglich und Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe geschlossen sind. Muss ich den Ferienrückzug akzeptieren?</b></p> | <p>Nein. Es gilt auch hier der Grundsatz, wonach der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmt. Der Ferienzeitpunkt wurde gegenseitig in guten Treuen vereinbart. Solange der Erholungszweck der Ferien noch gewährleistet ist, muss ein Ferienrückzug durch die Mitarbeiter nicht akzeptiert werden. Sollte es zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein.</p> |

### Fragen zum Thema „Arbeitsgesetz“

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Wie flexibel können die Arbeits- und Ruhezeiten in den zurzeit stark beanspruchten Spitälern und Kliniken gehandhabt werden?</b></p> | <p>Spitäler und Kliniken sind in der aktuellen Situation besonders stark gefordert. Es ist ihnen aufgrund des grossen Arbeitsanfalls und der knappen Personalressourcen nicht möglich, das Personal so einzusetzen, dass alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Daher wird ihnen laut SECO bei den Arbeits- und Ruhezeiten soweit möglich Flexibilität gegeben.</p> <p>Als oberstes Ziel muss weiterhin dafür gesorgt sein, dass die Ärztinnen und Ärzte, die Pflegefachpersonen, die Fachangestellten und alle weiteren Personen, welche ihren Beitrag zur Bewältigung dieser ausserordentlichen Situation leisten, genügend geschützt sind.</p> |
|--|---|

### Fragen zum Thema „Kurzarbeitsentschädigung“

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Kann ich bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung oder aus anderen Umständen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, für meine Mitarbeiter eine Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?</b></p> | <p>Grundsätzlich kann eine Kurzarbeitsentschädigung nur geltend gemacht werden, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist. In Härtefällen werden jedoch auch Arbeitsausfälle angerechnet, die auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind.</p> <p>Der Coronavirus dürfte als solcher Härtefall zu qualifizieren sein. Wir haben auf unserer Website ein <a href="#">Merkblatt</a> zum Thema Kurzarbeitsentschädigung publiziert.</p> |
|---|---|

Stand, 2. Juli 2020