

Prozessablauf bei Corona-Fall am Arbeitsplatz (Stand: 11.3.2020)

Was ist zu beachten, wenn ein Corona-Fall am Arbeitsplatz auftritt?

- Gemäss BAG sollen sich Personen, die engen Kontakt (*Abstand von weniger als 2 Meter während mehr als 15 Minuten*) mit einer Person, die mit dem neuen Coronavirus infiziert ist, umgehend **telefonisch** bei der Ärztin, beim Arzt oder in einem Spital melden. Die **kantonale Gesundheitsbehörde** werden danach einschätzen und entscheiden, ob in Ihrem Fall eine Quarantäne erforderlich ist. Die **Kontakt Daten** der jeweiligen **zuständigen kantonalen Gesundheitsbehörde** finden sie über die jeweilige Webseite.
- Als Arbeitgeber, sollten Sie alle **betroffenen Mitarbeiter**, welche mit der angesteckten Person, gemäss der «2m/15Min.-Regel», in Kontakt gekommen sind, anweisen, sich bei Ihnen/bzw. bei der betreffenden internen Person zu melden und gemäss Punkt oben vorzugehen.
- Die «**Inkubationszeit**» des neuen Coronavirus, das heisst die Zeitspanne zwischen der Ansteckung und dem Auftreten der ersten Symptome, beträgt etwa **drei bis sieben Tage**. Sie kann jedoch bis zu 14 Tage dauern.
- Gemäss BAG ist eine **Übertragung** des neuen Coronavirus **durch Lebensmittel** auf den Menschen bis jetzt **nicht bekannt**.
- Gemäss mündlicher Auskunft des BAG an ein Mitglied ist eine **normale Reinigung angebracht**, aber keine spezielle Desinfektion des Shops notwendig. (H&M in Bern hat trotzdem den ganzen Shop geschlossen und desinfiziert. Die Swiss Retail Federation empfiehlt in so einem Fall die **Rücksprache mit der kantonalen Behörde** zu suchen und die **Massnahmen abstimmen**).

FAQ – Betriebsschliessungen und Einschränkungen der Öffnungszeiten

- **Kann mein Betrieb unter Quarantäne gestellt werden, wenn ich Influenzakeranke in meinem Betrieb habe?**

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

(Quelle: FAQ: «Pandemie und Betriebe» des SECO, Stand: 9.3.2020)

- **Greift eine Versicherungslösung, wenn Unternehmen ihre Öffnungszeiten aufgrund der Corona-Epidemie einschränken oder Läden komplett schliessen müssen, da zu wenig Leute in den Laden kommen?**

Es gibt diverse Versicherungen, welche Schäden im Zusammenhang mit erzwungenen Ladenschliessungen oder Einschränkungen aufgrund von Epidemien möglicherweise abdecken. Jedoch handelt es sich dabei um **freiwillige Privatversicherungen**, weshalb **jedes Unternehmen individuell prüfen muss, ob ein Versicherungsschutz besteht**.

In Frage kommt beispielsweise eine sogenannte **Betriebsunterbruchversicherung**, wie diese von diversen Versicherungsgesellschaften angeboten werden. Jedoch ist beim Bestand einer solchen Betriebsunterbruchversicherung in der Police sowie den allgemeinen Versicherungsbedingungen zu prüfen, ob im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie tatsächlich ein Versicherungsschutz besteht. Die klassischen Betriebsunterbruchversicherungen decken Pandemierisiken regelmässig nicht ab.

Der beste Schutz bestünde voraussichtlich beim Bestehen einer **Epidemieversicherung**. Solche Versicherungen werden ebenfalls von diversen Versicherungsgesellschaften angeboten. Jedoch ist auch bei Epidemieversicherungen in der Police sowie den allgemeinen Versicherungsbedingungen zu prüfen, ob allenfalls ein Ausschluss besteht. Insbesondere sehen gewisse Epidemieversicherungen Ausschlüsse für Epidemien durch Krankheitserreger vor, für welche hohe WHO Pandemiestufen (z.B. ab Stufe 5) gelten.

Schliesslich sehen allenfalls in Frage kommende Versicherungen regelmässig vor, dass eine Versicherungsdeckung nur besteht, wenn der Schaden durch eine behördlich, gestützt auf öffentliches Recht angeordnete Quarantäne, Betriebsschliessung etc. eintritt. **Der blosse Umstand, dass zu wenige Leute in den Laden kommen, dürfte regelmässig nicht abgedeckt** sein.

In jedem Falle ist **zu empfehlen, die Versicherungsunterlagen**, insbesondere für Betriebsunterbruch- und Epidemieversicherungen, **zu konsultieren und direkt mit der Versicherungsgesellschaft in Kontakt zu treten, um eine allfällige Deckung und/oder sonstige Unterstützung durch die Versicherungsgesellschaft zu prüfen**.

Zusätzlich besteht grundsätzlich die Möglichkeit, bei der zuständigen kantonalen Behörde eine **Kurzarbeitsentschädigung** im Sinne von Art. 31 ff. des **Arbeitslosenversicherungsgesetzes** zu beantragen, sofern die Arbeitszeit von Mitarbeitenden verkürzt oder auf deren Arbeit vorübergehend ganz verzichtet werden muss.

Art. 51 Abs. 1 der **Arbeitslosenversicherungsverordnung** hält ausdrücklich fest, dass Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Umständen zurückzuführen sind, im Rahmen der Kurzarbeitsentschädigung zu berücksichtigen sind. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat denn auch bereits bestätigt, dass grundsätzlich Kurzarbeit angemeldet werden kann.

Als erster Schritt auf dem Wege zur Kurzarbeit ist in der Regel das Formular "Voranmeldung von Kurzarbeit" auszufüllen, welches in der Regel auf den Internetseiten der zuständigen kantonalen Behörden heruntergeladen werden kann. Gewisse Kantone haben zudem für Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie spezielle Hotlines eingerichtet, welche für allfällige Fragen ebenfalls zur Verfügung stehen.

(Quelle: MLL: Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., Stand 3.3.2020)

- **Greift eine Versicherungslösung, wenn Unternehmen ihre Öffnungszeiten aufgrund der Corona-Epidemie einschränken oder Läden komplett schliessen müssen, sofern dies behördlich angeordnet wurde?**

Grundsätzlich kann auf die obigen Antworten zur Frage oben verwiesen werden. **Jedes Unternehmen muss in seinen Versicherungsunterlagen prüfen, ob eine Privatversicherung** (insbesondere eine Betriebsunterbruchs- oder Epidemieversicherung) **besteht**, welche Versicherungsdeckung bietet. Hierzu sind die Police und die allgemeinen Versicherungsbedingungen zu konsultieren. Zudem empfiehlt es sich, direkt mit den jeweiligen Versicherungsgesellschaften in Kontakt zu treten, um eine Versicherungsdeckung und/oder sonstige Unterstützung durch die Versicherungsgesellschaft zu prüfen.

Abweichend zur Frage oben kann in jedem Falle festgehalten werden, dass **bei einer ausdrücklichen behördlichen Anordnung** einer Einschränkung der Öffnungszeiten oder einer Ladenschliessung die **Wahrscheinlichkeit eines Versicherungsschutzes höher ist**, als wenn die Einschränkung der Öffnungszeiten oder die Ladenschliessung rein faktisch durch das Ausbleiben von Kundschaft bedingt ist.

Bei einer behördlich angeordneten Einschränkung der Öffnungszeiten oder kompletten Ladenschliessung besteht überdies grundsätzlich die Möglichkeit, **Kurzarbeit** einzuführen. In diesem Zusammenhang kann auf die Antworten zu Frage oben verwiesen werden.

(Quelle: MLL: Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., Stand 3.3.2020)

- **Müssen bei einer Einschränkung der Öffnungszeiten oder einer kompletten Schliessung von Läden die Arbeitnehmer weiterhin bezahlt werden?**

Grundsätzlich ja. Das Risiko, dass Öffnungszeiten eingeschränkt oder Läden komplett geschlossen werden müssen, ist grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen. Rechtlich unterliegt der Arbeitgeber einem Annahmeverzug nach Art. 324 Abs. 1 OR. Ein solcher Annahmeverzug setzt kein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Die **Mitarbeitenden** haben daher weiterhin Anspruch auf die Lohnzahlung, **müssen sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung sparen**, durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen haben (Art. 324 Abs. 2 OR). Als anzurechnende Ersparnisse sind etwa reduzierte Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung oder Fahrkosten an den Arbeitsplatz denkbar.

Eine Ausnahme besteht allenfalls bei Mitarbeitenden, welche über **Arbeitsverträge auf Abruf** verfügen. Jedoch ist in solchen Fällen zu berücksichtigen, dass eine plötzliche und erhebliche Reduktion des gewohnten Pensums von Mitarbeitenden unzulässig wäre.

Zudem besteht allenfalls die Möglichkeit, gegenüber Mitarbeitenden einseitig eine **Kompensation von Überstunden sowie Überzeit** mit den Minderstunden wegen der Einschränkung der Öffnungszeiten oder der Ladenschliessung anzuordnen. Hierfür ist jedoch grundsätzlich erforderlich, dass sich der Arbeitgeber dieses Recht im Arbeitsvertrag vorbehalten hat. Hingegen ist eine **kurzfristige einseitige Anordnung des Ferienbezugs in aller Regel unzulässig**.

Eine finanzielle Entlastung bei einer Einschränkung der Öffnungszeiten oder kompletten Ladenschliessung kann die Einführung von **Kurzarbeit** bringen.

Bei einer **individuellen Erkrankung von Arbeitnehmern** kann zudem eine **Krankentaggeldversicherung** einspringen. Die entsprechende Versicherungsdeckung und allfällige Ausschlüsse ergeben sich diesbezüglich aus der Police und den allgemeinen Versicherungsbedingungen der jeweiligen Versicherungsgesellschaft, welche konsultiert werden sollten. Besonderes Augenmerk ist auf die Wartefristen zu richten, welche in den Versicherungspoliceen regelmässig vereinbart werden.

(Quelle: MLL: Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., Stand 3.3.2020)

- **In welchen Fällen kann Arbeitnehmern die Lohnzahlung verweigert werden?**

Obschon die Arbeitnehmer grundsätzlich auch bei einer Einschränkung der Öffnungszeiten oder Schliessung von Läden Anspruch auf Lohnfortzahlung haben (vgl. Antworten zu Frage 3), gibt es gewisse Konstellationen, in welchen die Lohnzahlung verweigert werden kann:

- Wenn ein Mitarbeitender **aus blosser Angst vor einer Corona-Ansteckung von der Arbeit fernbleibt**, entfällt die Lohnzahlungspflicht. Wenn der Mitarbeitende sich nachhaltig weigert, zur Arbeit zurückzukehren, kann das Arbeitsverhältnis sogar ausserordentlich fristlos gekündigt werden.

Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitgeber sämtliche **Vorgaben und Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit BAG zum Schutz vor einer Corona-Ansteckung** umsetzt. Diesbezüglich kann auf das [Pandemiehandbuch](#) des BAG verwiesen werden.

- Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitenden Reisen in spezifische Gebiete nicht verbieten. Wenn ein Mitarbeitender aber **freiwillig in ein Corona-Risikogebiet** (z.B. Norditalien) **gereist ist und deshalb erkrankt und/oder aus sonstigen persönlichen Gründen für eine gewisse Zeit nicht mehr arbeiten kann** (z.B., wenn er vorübergehend in Quarantäne muss und deshalb nicht eingesetzt werden kann), **entfällt die Lohnzahlungspflicht**. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitenden vor der Reise in ein Corona-Risikogebiet darauf hinweist, dass er nach der Rückkehr – unabhängig von einer Erkrankung oder behördlich angeordneter Quarantäne – für einen vernünftigen Zeitraum (z.B. zwei Wochen) die Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht erlaubt.

In diesem Fall liegt ein **Verschulden des Mitarbeitenden** vor, was eine Lohnfortzahlungspflicht unter Art. 324a OR ausschliesst.

- Wenn ein Mitarbeitender aufgrund der **Einstellung des öffentlichen Verkehrs, einer grossräumig angeordneten Quarantäne (z.B. Abschirmung ganzer Dörfer), wegen Reisebeschränkungen, Grenzschiessungen** und dergleichen nicht mehr arbeiten kann, entfällt die Lohnzahlungspflicht.

In diesem Fall liegen **keine persönlichen Gründe** vor, welche unter Art. 324a OR eine Lohnfortzahlungspflicht auslösen.

- Wenn ein Mitarbeiter **zu Hause bleibt, um sein Kind zu betreuen, da die Schule oder Kindertagesstätte wegen Pandemie-Gefahr geschlossen wurde**, entfällt die Lohnzahlungspflicht.

Die Gründe für die Arbeitsverhinderung liegen in diesem Falle, ähnlich zu grossräumig angeordneten Quarantänen, Reisebeschränkungen etc., **nicht in den persönlichen Verhältnissen** des Mitarbeitenden, weshalb unter Art. 324a OR auch

keine Lohnfortzahlungspflicht besteht. Dies hat das Zürcher Arbeitsgericht in einem Entscheid im Zusammenhang mit der vorübergehenden Schliessung einer Kinderkrippe wegen der Schweinegrippe entschieden.

Anders wäre zu entscheiden, wenn jedoch das Kind des Mitarbeiters erkrankt und dieser für die Betreuung dieses Kindes aufkommen muss. In diesem Falle wäre für drei Tage der Lohn geschuldet (Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes). In Ausnahmefällen könnte die Lohnfortzahlungspflicht auch länger dauern, beispielsweise wenn wegen der Epidemie eine anderweitige Organisation der Kinderbetreuung unmöglich ist.

(Quelle: MLL: Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., Stand 3.3.2020)

- ***Die Aufrechterhaltung meines Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich (Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Quarantänen, Ausbleiben der Lieferanten, Kundschaft). Ich schliesse meinen Betrieb vorübergehend. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?***

Ja. Ausgenommen sind Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse der Arbeitsstelle fernbleiben (Erkrankung, Familienpflichten, Angst).

(Quelle: FAQ: «Pandemie und Betriebe» des SECO, Stand: 9.3.2020)