

# Häufige arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Stand: 2. April 2020 (ausserordentliche Lage)

Die momentane Krisensituation in der Schweiz fordert immer neue Massnahmen, welche sich fast täglich ändern. Die Behörden Bundesamt für Gesundheit (BAG) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) passen ihre Einschätzungen und Merkblätter laufend an. Rechtlich gesehen bleibt vieles unklar und eine Rechtspraxis besteht nicht. Entscheidend ist nach wie vor der Einzelfall. Der SMGV hat seine Mitglieder u. a. über die wichtigsten arbeits- und werkvertraglichen Fragen (Baustellenschliessungen) informiert.

Merk- und Informationsblätter sowie wichtige Links sind auf unserer Webseite SMGV unter [Corona rechtliche Fragen](#) abrufbar. Für die häufig gestellten **arbeitsrechtlichen Fragen** finden Sie die nachstehenden Antworten:

## **Verwirrung um Personen aus Risikogruppen**

Betreffend Einsätzen von besonders gefährdeten Personen bzw. von Arbeitnehmern aus Risikogruppen, die kein Homeoffice machen können, herrschte (in den letzten Tagen) einige Verwirrung. Einerseits trifft es nicht zu, dass solche Arbeitnehmer aus Risikogruppen partout zuhause bleiben müssen, andererseits kann für solche Arbeitnehmer grundsätzlich Kurzarbeit eingegeben werden, falls ein ärztlich attestierter "Hausarrest" bzw. eine Quarantänemassnahme angeordnet wird. Nicht abschliessend geklärt ist jedoch, ob für diese Arbeitnehmer eine Entschädigung bei der AK 105 geltend gemacht werden kann; dazu nachstehend (Ziff. 2).

## **1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Die Unternehmen haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Sie sind verpflichtet, ihre Gesundheit zu schützen. Insbesondere muss der Arbeitgeber darum bemüht sein, das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren, vor allem bei besonders gefährdeten Personen (aus Risikogruppen).

## **Arbeitgeber-Massnahmen**

Die Arbeitgeber müssen die vom Bundesrat erlassenen [besonderen Massnahmen](#) für Betriebe und Arbeitsplätze umsetzen und von sich aus alle notwendigen Hygienemassnahmen treffen, die gemäss Arbeitsgesetz technisch machbar, zumutbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

## **SECO Checklisten/ Merkblatt Baustellen**

Diesbezüglich hat die [Suva](#) in Zusammenarbeit mit dem SECO eine ["Checkliste für Baustellen"](#) (Stand 25. März) sowie ein [Merkblatt](#) zum "Schutz der Arbeitnehmenden vor dem Coronavirus

auf Baustellen" ausgearbeitet. Unter anderem auf Intervention des SMGV hin wurden diese beiden Massnahmenhilfen berichtigt und am 26. März 2020 neu aufgeschaltet.

### **Arbeitnehmer-Selbstdeklaration**

Für die Umsetzung der Massnahmen des Bundes sind jedoch auch die Arbeitnehmer und die Bauherrschaft in die Pflicht zu nehmen. Seiten des SMGV wurde den Unternehmen ein [Merkblatt Verhaltensregeln](#) sowie eine entsprechende [Selbstdeklaration der Mitarbeiter](#) zugestellt, in welcher diese bestätigen, dass sie sämtliche Hygienemassnahmen kennen und diese auch einhalten. Auch die Bauherrschaften sind möglichst früh in diesen Prozess einzubeziehen und allenfalls abzumachen, falls die Vorgaben nicht eingehalten werden.

### **Baustellenkontrollen**

Die SUVA sowie weitere zuständige Organe führen Baustellenkontrollen durch. Es kann zu Baustellenschliessungen kommen, falls die erwähnten Vorgaben nicht eingehalten werden. Daraus können sich haftungsrechtliche Fragen stellen. Zudem zeigt sich, dass die Gewerkschaften weiterhin massiv daran arbeiten, einen generellen Baustellenstopp zu erzwingen. Dies muss vermieden werden. Betreffend [Baustellenschliessungen](#) finden Sie ein entsprechendes Merkblatt auf unserer Homepage.

## **2. Personen aus Risikogruppen und "Quarantäne"**

Personen, die entweder mit Corona- bzw. (Covid-19) Patienten Kontakt hatten oder selbst am Virus erkrankt sind bzw. Symptome aufweisen, können vom zuständigen Arzt unter "Quarantäne" gestellt werden, unabhängig davon ob Sie gesund oder krank sind. In diesem Fall kann grundsätzlich eine Entschädigung über die [Ausgleichskasse AK 105](#) geltend gemacht werden, insoweit sie der Arzt nicht krank schreibt.

Ebenso können Arbeitnehmer, die als **besonders gefährdete Personen** gelten, vom Arzt (trotz Einhaltung der Schutzmassnahmen) unter "Hausarrest" gestellt werden. Es kommt immer auf den Einzelfall an. Auch hier sprechen die Behörden von "Quarantäne", wobei mit heutigem Stand jedoch nicht geklärt ist, ob für diese Personen aus Risikogruppen ebenso eine Entschädigung über die Ausgleichskasse AK 105 geltend gemacht werden kann. Wir empfehlen darum (nach wie vor) sicherheitshalber ein entsprechendes Gesuch einzureichen. Grundsätzlich kann für diese Risikopersonen jedoch ein Gesuch um Kurzarbeitsentschädigung (KAE) eingegeben werden. Je nachdem wer die Quarantäne anordnet und auf welche Weise, ergeben sich verschiedene Fragen:

### **A) Arbeitnehmer aus Risikogruppen**

Gemäss [Verordnung 2](#) des Bundesrates über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19), Stand 19. März 2020, wird **den besonders gefährdeten Personen** ein besonderer Schutz gewidmet. Sie sollen ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten können.

Als besonders gefährdeten Personen gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs (Art. 10b Abs. 2). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine **persönliche Erklärung** geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen (Art. 10b Abs. 4).

### **Arbeitnehmer können Homeoffice machen**

Für Büropersonal und Arbeitnehmer, welche Homeoffice machen können, ist dies bei voller Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers zu genehmigen.

### **Arbeitnehmer können kein Homeoffice machen**

Für Handwerker ist die Option von Homeoffice-Arbeiten praktisch ausgeschlossen. Deshalb sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen (Art. 10b Abs. 2). Die Suva hat diesbezüglich eine Checkliste zum "Schutz der Arbeitnehmenden vor dem Coronavirus auf Baustellen" ausgearbeitet (vgl. Ziff. 1 [Suva-Checkliste](#)).

Besonders gefährdete Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung (erst) dann zu beurlauben, wenn obige Massnahmen aus irgendeinem Grunde nicht eingehalten werden können (vgl. Art. 10b Abs. 3). Ist das Arbeiten also im Home Office nicht möglich, kann der Arbeitnehmer unter Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz auch weiterhin an seinem Arbeitsplatz eingesetzt werden, insoweit der Arzt nicht ausdrücklich etwas Anderes anordnet.

### **Kurzarbeit für Personen aus Risikogruppen (in Quarantäne)**

Für Personen aus Risikogruppen die gemäss ärztlichem Attest unter "Hausarrest" bzw. "Quarantäne" gestellt wurden, kann grundsätzlich Kurzarbeit eingegeben werden. Es ist darum sehr wichtig beim Arzt nachzufragen, falls dieser die Risikoperson «krank schreibt», statt lediglich die Zugehörigkeit zur Risikogruppe zu bestätigen und eine Quarantäne anzuordnen.

Damit Kurzarbeit in diesen Fällen auch gewährt wird, müssen nach heutigem Stand auch die weiteren Voraussetzungen der KAE gegeben sein. Dies bedeutet, dass der Betrieb bzw. der Betriebsteil, für welchen eine KAE eingegeben wird, eine Einbusse von mindestens 10% pro Abrechnungsperiode haben muss.

**Wichtig: Kurzarbeit kann nicht rückwirkend geltend gemacht werden und ist deshalb sofort einzureichen.** Als Fristbeginn gilt das Datum des Poststempels oder der Eingang des E-Mails der Voranmeldung.

### **Lohnfortzahlungspflicht:**

Wird von einem Arbeitgeber weder Kurzarbeit noch eine Erwerbsersatzentschädigung geltend gemacht, richtet sich seine Lohnfortzahlungspflicht grundsätzlich nach Art. 324a Abs. 2 OR womit für Angestellte im ersten Dienstjahr der volle Lohn für 3 Wochen geschuldet ist. Ab dem zweiten Dienstjahr kommen die von der Praxis entwickelten [Skalen \(Zürcher, Basler und Berner\)](#) zur Anwendung.

Stellt man sich auf den Standpunkt, dass es sich bei den Vorbelastungen der Risikogruppen (ausser beim Alter) praktisch immer um eine Krankheit (Diabetes, Herz-Kreislaufprobleme, Bluthochdruck etc.) handelt, und dies auch Ursache dafür ist, dass die Arbeitnehmer zuhause bleiben müssen, so stellt sich die Frage, ob der Lohn lediglich zu 80% ausgerichtet werden muss

(Art. 13.1 lit. d GAV). Diese Frage ist nicht abschliessend zu beantworten, weshalb wir vorerst empfehlen 80% des Lohnes auszurichten. Behalten Sie hierbei jedoch die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Skalen im Auge und bezahlen Sie insgesamt nicht mehr als bei voller Lohnzahlung geschuldet wäre. Es ist damit zu rechnen, dass die Krankentaggeldversicherungen in einem solchen Fall keine Leistungen übernehmen.

### **B) Durch Arzt verordnete Quarantäne:**

#### **Der Arbeitnehmer ist gesund**

Personen, die wegen einer durch einen Arzt verordneten Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben grundsätzlich 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 ist auf 10 Taggelder für Personen in Quarantänemassnahmen begrenzt. Der Anspruch beginnt frühestens am 17. März 2020.

Die Entschädigung ist subsidiär. Das heisst, wenn die anspruchsberechtigte Person bereits Leistungen aus einer anderen Sozial- oder Privatversicherung bezieht, hat sie keinen Anspruch auf die Entschädigung. Beispiel: Bezieht eine unter Quarantäne gestellte Person ein Taggeld einer Krankenversicherung oder bezieht sie Gelder aus Kurzarbeit, besteht kein Anspruch auf die vorliegende Entschädigung.

Der Antrag kann bei der zuständigen [Ausgleichskasse AK 105](#) geltend gemacht werden.

**Es ist aus diesem Grund wichtig, dass der Arzt die Quarantäne anordnet oder zumindest bestätigt.**

#### **Der Arbeitnehmer wird vom Arzt krank geschrieben**

Es kommt leider häufig vor, dass Arbeitnehmer, die von Ärzten in Quarantäne (oder bei Risikogruppen in Hausarrest) geschickt werden (ohne weiteres) krank geschrieben werden. Der Arbeitnehmer gilt in diesem Fall grundsätzlich als "krank" (auch wenn er de facto gesund ist). Aufgrund der Wartefrist bei der KTG von bis zu 30 Tagen, trifft das Lohnrisiko somit den Arbeitgeber. Zur Frage der Lohnfortzahlungspflicht und dem Risiko, dass die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen erbringen wird, falls der Arbeitnehmer nicht wirklich krank ist, siehe oben: "Lohnfortzahlungspflicht".

Es besteht hier einige Unsicherheit betreffend der Anforderungen an die Arztzeugnisse. Die Ärzte sind sich vielfach nicht bewusst, dass sie bei einer leichtfertigen "Krankschreibung" des Arbeitnehmers (obwohl dieser nicht krank ist) allfällige Entschädigungsansprüche des Arbeitgebers vereiteln. Möglich ist jedoch im Einzelfall, dass der Arzt eine zur Risikogruppe gehörende Person (z.B. einen Hochrisikofall), trotz Einhaltung der Schutzmassnahmen durch den Arbeitgeber, anweist, zuhause zu bleiben. Dies ist im ärztlichen Attest entsprechend zu vermerken.

Bei unklaren Fällen ist dem Arbeitgeber dringend zu raten, beim Arzt nachzufragen und (wie im obigen Fall) ein Entschädigungs-Gesuch bei der zuständigen [Ausgleichskasse AK 105](#) zu stellen und/oder für die Person Kurzarbeit einzugeben.

**C) Durch Arbeitgeber verordnete Quarantäne****Der Arbeitnehmer ist gesund, hatte aber Kontakt mit einer infizierten Person**

Der Arbeitnehmer ist nach Hause zu schicken. Er hat sich sofort beim zuständigen Arzt zu melden und unter Quarantäne stellen zu lassen. In diesem Fall kann ein Gesuch um Entschädigung bei der zuständigen [Ausgleichskasse AK 105](#) geltend gemacht werden. Weigert sich der Arbeitnehmer beim Arzt vorstellig zu werden, ist für die Fehlzeit kein Lohn geschuldet, bzw. als unbezahlte Absenz zu behandeln.

**Der Arbeitnehmer ist krank bzw. hat Krankheitssymptome**

Der Arbeitnehmer ist nach Hause zu schicken. Er hat sich beim zuständigen Arzt zu melden. Dieser entscheidet ob eine Quarantäne anzuordnen ist, oder der Arbeitnehmer krank geschrieben wird. Wird der Arbeitnehmer krank geschrieben und in Quarantäne versetzt, gilt grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers von 80% wie bei Krankheit.

**D) Der Arbeitnehmer hat nur Angst und bleibt zu Hause (Selbst-Quarantäne)**

In diesem Fall ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht lohnzahlungspflichtig und berechtigt, den Arbeitnehmer zur Verrichtung seiner Arbeit aufzufordern. Gerade in der aktuellen Lage (einer kollektiven Panik) kommt es relativ häufig vor, dass Arbeitnehmer sich durch einen Arzt krank schreiben lassen. Solche Missbräuche lassen sich leider nicht vermeiden. Es empfiehlt sich deshalb, auf den Mitarbeiter einzugehen und eine derartige Situation im gegenseitigen Einvernehmen zu lösen. Der Arbeitgeber kann z.B. verlangen, dass der Arbeitnehmer seine Überstunden kompensiert und seine Ferien (bis auf zwei Wochen) dafür hingibt. Auch unbezahlter Urlaub ist in Betracht zu ziehen.

**E) Arbeitnehmer mit Angehörigen oder Hausgemeinschaften aus Risikogruppen  
Können solche gesunden Arbeitnehmer zu Hause bleiben?**

Bei Arbeitnehmern, die mit Personen aus Risikogruppen in Hausgemeinschaft leben, stellt sich die Frage, ob diese nicht (wie jene) zu Hause bleiben können/sollen. Die COVID-19-Verordnung 2 regelt diesen Fall nicht. Eine analoge Anwendung der Verordnung kommt u.E. nicht in Betracht, weshalb sich der Arbeitnehmer an die Weisung des Arbeitgebers zu halten hat. (Mögliche Lösungen wären, je nach Umständen des Einzelfalls, eine Beurlaubung unter Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub, Ferienbezug und/oder Kompensation von Überstunden).

**3. Weitere Fragen und Antworten (Update 31.03.2020):****Wer bezahlt, falls Kinderbetreuung durch den Arbeitnehmer notwendig wird?**

Eine Kinderbetreuung (z.B. aufgrund der Schulschliessung) wird grundsätzlich gleich gehandhabt wie bei einer Krankheit des Kindes. Ein Elternteil muss seine gesetzliche Pflicht wahrnehmen und sich um das Kind kümmern und darum der Arbeit fernbleiben (Art. 276 ZGB). Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist hier geschuldet und richtet sich nach Art. 324a OR. Der Arbeitnehmer muss aber nach wie vor innert einer angemessenen Frist eine Betreuungslösung finden. Diese Aufgabe darf allerdings nicht (mehr) älteren Personen wie Grosseltern übertragen werden. Da dies in der gegenwärtigen Lage kaum noch zu bewältigen ist, kam der Bundesrat zum Schluss, Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist, finanziell zu entschädigen. Ein entsprechendes Entschädigungsgesuch kann bei der [Ausgleichskasse AK 105](#) geltend gemacht werden.

**Was kann der Inhaber einer Einzelfirma tun, wenn es keine Aufträge mehr gibt?**

Arbeitgeberähnliche Angestellte, z.B. Gesellschafter einer GmbH oder AG, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten, können neuerdings Kurzarbeit eingeben. Dies gilt jedoch nicht für den Inhaber einer Einzelfirma. Dieser kann zwar Kurzarbeit für seine Mitarbeiter einreichen, jedoch (nach wie vor) nicht für sich selbst. Eine Erwerbsersatz-Entschädigung kann zurzeit auch nicht geltend werden, weil Maler- oder Gipserbetriebe aufgrund der vom Bundesrat getroffenen Massnahmen ihre Tätigkeit nicht einstellen müssen. Der Inhaber einer Einzelfirma fällt somit grundsätzlich durch die Maschen des bundesrätlichen Auffangnetzes.

Die einzige Möglichkeit für einen Betriebsinhaber einer Einzelfirma irgendwelche Ansprüche geltend machen zu können ist dann gegeben, wenn er selbst in Quarantäne muss, eigene Kinder (bis 12 Jahre) zu betreuen hat oder (physisch oder psychisch) krank wird. Ebenso besteht die Möglichkeit der Aufnahme eines Überbrückungskredites.

**Kann der Ehepartner, welcher im Betrieb mitarbeitet Ansprüche geltend machen?**

Ja, Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren. Sie könne eine Pauschale von 3320.00 Franken als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen.

**Genügt ein Verweis auf (Covid-19), um Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen?**

Nein. Der generelle Verweis auf den neuen Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem klaren adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen. Weitere wichtige Infos dazu finden Sie auf unserer [SMGV-Homepage](#).

**Anordnung von (Betriebs-) Ferien für Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise?**

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Er muss aber auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht nehmen (Art. 329c OR), insofern diese mit den Interessen des Betriebs vereinbar sind. Unter dieser ausserordentlichen Lage darf eine Anordnung von Ferien auch kurzfristig erfolgen, sofern der Erholungszweck gewährleistet werden kann. Arbeitgeber können ohne weiteres verlangen, dass ihre Angestellten Ferien vom Vorjahr jetzt beziehen. Nicht verlangt werden kann, dass Angestellte während der Corona-Krise ihre gesamten Ferien für dieses Jahr beziehen. Es ist darauf zu achten, dass dem Arbeitnehmer zwei zusammenhängende Wochen zur Verfügung stehen. Um allfällige zukünftige Diskussionen zu vermeiden, ist von den Arbeitnehmern die schriftliche Zustimmung einzuholen, insbesondere auch dann, wenn mehr Ferien angeordnet werden, als dem Arbeitnehmer (in diesem Jahr) pro rata temporis zustehen oder der Arbeitgeber beschliesst Betriebsferien anzuordnen, die in der Regel 3 Monate vorher anzumelden sind.

**Muss der Arbeitnehmer bereits eingegebene Ferien beziehen?**

Wer Ferien eingegeben hat z.B. über Ostern oder im Mai und diese bewilligt sind, dann müssen diese grundsätzlich auch bezogen werden, selbst wenn ein Arbeitnehmer z.B. einen Flug oder Skiferien usw. nicht antreten kann. Es sei denn, der Arbeitgeber wäre mit einer Verschiebung einverstanden. Der Erholungszweck der Ferien ist, zurzeit zu bejahen.

### **Darf der Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnen, wenn nicht genügend Arbeit vorhanden ist oder der Betrieb geschlossen werden muss?**

Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer setzt grundsätzlich die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Aufgrund der aktuellen Lage sollte es jedoch (auch ohne GAV) möglich sein, dass der Arbeitgeber die Kompensation der Überstunden ausnahmsweise einseitig anordnen kann. Arbeitnehmer haben auf die Interessen des Betriebs Rücksicht zu nehmen und es geht nicht an, die Überstunden beispielsweise aufzusparen, für Zeiten, in denen der Betrieb wieder besser läuft; dies dürfte rechtsmissbräuchlich sein. Gemäss unserem Gesamtarbeitsvertrag für des Maler- und Gipsergewerbe gilt der "Grundsatz der Kompensation" und die Zustimmung des Arbeitnehmers als gegeben (Art. 8.4.2 GAV). Sollte also nicht genügend Arbeit vorhanden sein oder der Betrieb gar geschlossen werden, kann der Arbeitgeber die Mitarbeiter somit ohne weiteres anweisen, allfällige Überstunden zu kompensieren. Die vorgängige Kompensation von Überstunden wird für die Anmeldung von KAE jedoch nicht mehr verlangt.

### **Lohnfortzahlungspflicht bei freiwilliger Betriebsschliessung durch den Arbeitgeber?**

Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko im Falle einer freiwilligen Schliessung trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, auch wenn ihn dies stark belasten kann. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist zu prüfen (nachstehend). Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen sowie Mehr- und Überstunden zu kompensieren.

### **Lohnfortzahlungspflicht bei einer behördlichen Betriebsschliessung?**

Auch die behördliche Schliessung eines Betriebs fällt grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Daher haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung (teilweise wird eine andere Ansicht vertreten, so dass bei einer von keiner Partei zu vertretenden Unmöglichkeit der Leistungserbringung – wie bei einer Betriebsschliessung auf behördliche Anordnung hin oder infolge der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei mehreren infizierten Arbeitnehmern – die allgemeinen Verzugsregeln gemäss Art. 119 OR anzuwenden seien, aus deren Anwendung die Folge «ohne Arbeit kein Lohn» resultiert und der Arbeitgeber bei diesem Szenario somit auch keine Lohnfortzahlungspflicht trägt). *Dies dürfte dann der Fall sein, wenn sowohl Betriebe wie auch Baustellen geschlossen werden.* Arbeitnehmer können aber angehalten werden, Überstunden zu kompensieren oder der Betrieb kann Kurzarbeit beantragen, um die Auswirkungen abzufedern.

### **Lohnfortzahlungspflicht bei behördlicher Baustellenschliessung ?**

Da eine Baustellenschliessung, in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt, gilt hier eine volle Lohnfortzahlungspflicht. In solchen Fällen sollte jedoch versucht werden, Kurzarbeit zu beantragen. Ein Merkblatt [Baustellenschliessungen](#) finden sie auf unser SMGV Homepage.

**Lohnfortzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmers bei behördlicher Massnahme?**

Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt, sondern kann aufgrund einer grossflächigen staatlichen Anordnung (Grenzschiessung, Reiseverbot, Quarantäne, Ausgangssperre, etc.) nicht zur Arbeit erscheinen, trifft den Arbeitgeber keine Lohnfortzahlungspflicht. 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».

**Kann der Betrieb einem Mitarbeiter verbieten, ins Ausland zu reisen?**

Grundsätzlich geht das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht so weit, als dass er bestimmen könnte, was sein Arbeitnehmer in seiner Freizeit tun darf und was nicht. Trotzdem ist ein Verbot zu empfehlen, wenn es sich um ein Risikogebiet handelt. Unbesehen eines solchen Verbots ist der Arbeitgeber nicht mehr zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Pandemie im Ausland "hängen bleibt".

**Was ist zu tun, wenn Personen im Betrieb mit Coronapatienten Kontakt hatten?**

Der zuständige (Kantons-) Arzt wird die Situation individuell beurteilen und zweckdienliche Massnahmen ergreifen. (Siehe weitere Ausführungen hierzu oben unter Ziff. 2 Personen aus Risikogruppen und "Quarantäne")

**Spesen gemäss Gesamtarbeitsvertrag 2020 - 2022 bei Betriebsschiessung?**

Die monatliche Pauschale oder die Tagespauschale sowie weitere Auslagen gemäss GAV Art. 10 (Auslagenersatz) stehen dem Arbeitnehmenden während der Betriebsschiessung nicht zu.

**Weitere arbeitsrechtliche Fragen und Antworten rund um den Betrieb finden sie hier:**

[FaQ Pandemie und Betriebe](#)

Dieses sowie weitere Merkblätter werden laufend an die Situation angepasst und sind auf unserer [SMGV Homepage](#) abrufbar. Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst gerne zur Verfügung: Tel. 043 233 49 00; [recht@smgv.ch](mailto:recht@smgv.ch)

2. April 2020