

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

**Das Coronavirus beschäftigt die Schweizer Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen. Auch im Bereich des Arbeitsrechts sind Arbeitgeberinnen derzeit mit diversen Fragen konfrontiert. Die Antworten auf die häufigsten Fragen liefern wir Ihnen in diesem – laufend aktualisierten – Dokument.**

- 1. Ein Mitarbeiter behauptet, dass er aufgrund des Coronavirus unter Quarantäne stehe und deshalb die nächsten zwei Wochen nicht zur Arbeit kommen dürfe. Wie kann die Arbeitgeberin das überprüfen?**

Das Recht, eine sogenannte Quarantäne anzuordnen, hat ausschliesslich die Kantonsärztin. Die Quarantäne wird dabei mittels schriftlicher Verfügung angeordnet. Die Arbeitgeberin darf vom Mitarbeiter eine Kopie dieser Verfügung verlangen.

- 2. Wann und wie kommt es überhaupt dazu, dass eine Person in Quarantäne muss?**

Wird eine Person mit Verdacht auf eine Corona-Infektion im Spital getestet, ordnet der Arzt an, dass die Person bis zum Vorliegen des Testergebnisses zu Hause bleiben muss. Bestätigt der durchgeführte Test eine Infektion, wird die betroffene Person isoliert. Die Isolation wird von der Kantonsärztin schriftlich angeordnet.

Gleichzeitig hat die infizierte Person sämtliche Personen zu nennen, mit denen sie in den letzten zwei bis drei Wochen näheren Kontakt hatte und bei welchen eine Ansteckung nicht ausgeschlossen werden kann. Der kantonsärztliche Dienst wird diese Personen für weitere Abklärungen kontaktieren. Ergibt sich dabei, dass die «Hygieneregeln» (Abstand weniger als zwei Meter und Kontaktdauer länger als 15 Minuten) nicht eingehalten wurden und eine Infizierung nicht ausgeschlossen werden kann, so wird die betroffene Person mittels kantonsärztlicher Verfügung zu einer 14-tägigen Quarantäne verpflichtet.

Stand heute (6. März 2020, 12 Uhr) wird erst für *direkte* Kontaktpersonen einer infizierten Person eine Quarantäne angeordnet. Das hat zur Folge, dass beispielsweise für die Kinder, die mit einer infizierten Kindergärtnerin in engem Kontakt standen, eine Quarantäne angeordnet wird, für die Eltern der betroffenen Kinder hingegen nicht.

**--- UPDATE vom 9. März 2020 gemäss Lagebulletin des Kantonalen Führungsstabs ---**

*Die bisherigen Kontaktpersonen, die aufgrund einer behördlichen Verfügung unter Quarantäne standen, sind NEU in freiwilliger Quarantäne. Diese Personen hatten direkten Kontakt mit einer erkrankten Person. Mit dem Strategiewechsel des Bundesrates vom 6. März 2020 wurden die Verfügungen aufgehoben. Wenn diese Personen mindestens 5 Tage beschwerdefrei waren, dürfen sie ihre Arbeit wiederaufnehmen bzw. die Schule oder Lehranstalt wieder besuchen. Aus medizinischer Sicht ist eine Quarantänedauer von 14 Tagen weiterhin sinnvoll. Wenn möglich, sollten diese Personen die medizinisch empfohlene Quarantänedauer absolvieren.*

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

**3. Die Kantonsärztin ordnet für einen Mitarbeiter eine 14-tägige Quarantäne an. Der Mitarbeiter hat (noch) keine Krankheitssymptome, muss aber trotzdem zu Hause bleiben. Ist die Arbeitgeberin zur Lohnfortzahlung verpflichtet?**

Der Mitarbeiter ist aufgrund einer behördlichen Anordnung unverschuldet und persönlich begründet an der Arbeit verhindert.

In einem solchen Fall ist die Arbeitgeberin lohnfortzahlungspflichtig gestützt auf Art. 324a OR. Während einer bestimmten Dauer (im Aargau grundsätzlich nach der sogenannten Berner Skala) muss die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter in Quarantäne daher den Lohn zu 100 Prozent fortzahlen.

Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin entfällt in jenen Fällen, in welchen der Mitarbeiter seine Quarantäne-Situation selber verschuldet hat. An ein Selbstverschulden ist etwa dann zu denken, wenn der Mitarbeiter bewusst (z.B. im Rahmen seiner Ferien) in ein Corona-Krisengebiet<sup>1</sup> gereist war.

**4. Ein Mitarbeiter kehrt von einer längeren Geschäftsreise aus Mailand zurück. Darf die Arbeitgeberin anordnen, dass der Mitarbeiter jetzt vorerst zu Hause in Quarantäne bleibt?**

Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeiter in solchen Fällen von der Arbeit freistellen. Dem Mitarbeiter verbieten, die Wohnung zu verlassen und seine persönlichen Kontakte einzuschränken, kann die Arbeitgeberin dagegen nicht. Eine eigentliche Quarantäne kann nur die Kantonsärztin anordnen.

Mit einer Freistellung von der Arbeit kann die Arbeitgeberin aber immerhin verhindern, dass es im Betrieb zu weiteren Ansteckungen kommt, sollte der Mitarbeiter tatsächlich infiziert sein. Während einer Freistellung schuldet die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter den vollen Lohn.

Die Arbeitgeberin kann prüfen, ob sie in einem solchen Fall statt einer Freistellung auch die Kompensation von Überstunden/Überzeit oder Arbeit im Home Office anordnen darf. Mit beiden Massnahmen muss der Mitarbeiter grundsätzlich einverstanden sein. Allenfalls hat er seine Zustimmung dazu aber bereits via Arbeitsvertrag oder Personalreglement gegeben. Eine kurzfristige, einseitige Anordnung von Ferienbezug durch die Arbeitgeberin wäre in dieser Situation kaum gerechtfertigt.

**5. Welche organisatorischen Massnahmen darf die Arbeitgeberin zum Schutz der Belegschaft treffen?**

Die Arbeitgeberin darf Schlüsselmitarbeiter (z.B. den IT-Verantwortlichen und dessen Stellvertreter) im Betrieb so umsetzen, dass die Mitarbeiter keinen persönlichen Kontakt mehr haben, z.B. auf verschiedenen Stockwerken arbeiten.

---

<sup>1</sup> Eine Auflistung der betroffenen Gebiete findet sich unter: [www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html](http://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html).

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

Die Arbeitgeberin darf anordnen, dass abteilungsübergreifende Kontakte nur noch per Telefon stattfinden.

Die Arbeitgeberin darf Schichtbetrieb (ein Teil des Teams arbeitet von 6 Uhr bis 14 Uhr, der andere Teil des Teams arbeitet von 14 Uhr bis 23 Uhr) nur einführen, wenn die Mitarbeiter damit einverstanden sind.

Die Arbeitgeberin darf Teams aufteilen und in verschiedenen Betrieben beschäftigen. Die Zeit, um die sich der Arbeitsweg eines Mitarbeiters verlängert, zählt zur bezahlten Arbeitszeit.

Die Arbeitgeberin darf Homeoffice nur einführen, wenn die Mitarbeiter damit einverstanden sind.

**6. Welche Massnahmen können Arbeitgeberinnen sonst noch ergreifen, um die Belegschaft vor dem Coronavirus zu schützen?**

Gerade in Ausnahmesituationen ist die Erstellung eines Pandemieplans durch die Arbeitgeberin sinnvoll. Ein solcher beinhaltet beispielsweise Massnahmen zum Schutz der Belegschaft sowie zur Aufrechterhaltung des Betriebs. Gleichzeitig werden mit dem Pandemieplan auch Verantwortlichkeiten festgelegt. Die Arbeitgeberin sollte auch einen Krisenstab bilden, welcher sich laufend über die neusten Entwicklungen informiert und gegebenenfalls bereits vorbereitete Massnahmen je nach Entwicklung innert kürzester Zeit veranlassen kann. Der Bundesrat hat zum Thema Pandemieplan ein Handbuch für Betriebe veröffentlicht.<sup>2</sup>

Weiter sollte die Arbeitgeberin die vom Bund publizierten Verhaltensregeln gut sichtbar an mehreren Stellen im Betrieb aufhängen und die Mitarbeiter zum regelmässigen Händewaschen anhalten. Falls möglich, sollte die Arbeitgeberin auch Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen.

Weiter sollten die Mitarbeiter dazu aufgefordert werden, der Arbeitgeberin allfällige Verdachtsfälle oder Infektionen im eigenen Haushalt oder engen Freundeskreis umgehend mitzuteilen. So kann die Arbeitgeberin darüber entscheiden, ob sie den betreffenden Mitarbeiter aus Sicherheitsgründen für eine gewisse Zeit freistellt (vgl. Frage 4). Ebenso sollte die Arbeitgeberin die Mitarbeiter dazu auffordern, dass sie sich melden, wenn sie in den letzten drei Wochen in einem Corona-Krisengebiet waren oder beabsichtigen, in ein solches Gebiet zu reisen.

**7. Dürfen Ferienreisen in Corona-Krisengebiete verboten werden?**

Wenn ein Arbeitnehmer z.B. auf einem Kreuzfahrtschiff festsetzt und die Heimreise nicht planmässig antreten kann, muss die Arbeitgeberin die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer verpasst, nicht bezahlen. Dem Arbeitnehmer sollte allerdings ermöglicht werden, seine Ferien zu verlängern, sofern der Arbeitnehmer eine derartige Verlängerung wünscht.

Die Arbeitgeberin darf einem Arbeitnehmer nicht verbieten, in ein Corona-Krisengebiet (z.B. Venedig) zu reisen, um dort seit einiger Zeit geplante Ferien zu verbringen. Der Arbeitgeberin steht

<sup>2</sup> Das Handbuch für die betriebliche Vorbereitung kann auf nachstehender Webseite heruntergeladen werden: [www.bundespublikationen.admin.ch/cshop\\_mimes\\_bbl/48/48DF3714B1101EE9BD980986CFA8E178.pdf](http://www.bundespublikationen.admin.ch/cshop_mimes_bbl/48/48DF3714B1101EE9BD980986CFA8E178.pdf)

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

es aber frei, einen Arbeitnehmer, der sich in einem Krisengebiet aufgehalten hat, zum Schutz der Arbeitskollegen nach der Rückkehr für zwei Wochen nicht zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer hat für die betreffende Zeit dann *keinen* Lohn zugute, wenn er bewusst in ein Krisengebiet gereist war<sup>3</sup>. Die Arbeitgeberin tut gut daran, die Mitarbeiter anzuweisen, der Arbeitgeberin bis auf weiteres jede geplante Auslandsferienreise zu melden.

Arbeitnehmer, die wegen der derzeitigen Lage eine geplante Ferienreise absagen müssen, können ihre Arbeitgeberin um eine Verschiebung der Ferien bitten. Die Arbeitgeberin muss die Ferienverschiebung bewilligen. Den Zeitraum, in dem die verschobenen Ferien bezogen werden, darf die Arbeitgeberin bestimmen, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.

Die Arbeitgeberin darf geschwächte Arbeitnehmer, die geschont werden sollten, insbesondere Arbeitnehmer mit vorbestehenden Atemwegserkrankungen, dazu auffordern, ihre Ferien jetzt zu beziehen. Die Arbeitgeberin darf aber keinen Arbeitnehmer dazu zwingen, seine Ferien jetzt zu beziehen. Denn der Zeitraum, in dem die Ferien fallen, sollte nach Möglichkeit ein paar Monate im Voraus feststehen.

**8. Ein Mitarbeiter erscheint aus Angst, sich mit dem Coronavirus anzustecken, nicht mehr zur Arbeit. Was kann die Arbeitgeberin tun?**

Solange der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig ist und er weder von einer Behörde angewiesen wurde, zu Hause zu bleiben, noch von der Arbeitgeberin freigestellt wurde, gibt es für ihn keinen Grund, die Arbeit zu verweigern. Getreu dem Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» darf die Arbeitgeberin die Lohnzahlung für die entsprechende Zeit einstellen und den Mitarbeiter auffordern, die Arbeit umgehend wieder aufzunehmen.

**9. Die Kita, in welcher das Kind eines Mitarbeiters normalerweise betreut wird, ist wegen des Coronavirus geschlossen worden. Darf der Mitarbeiter zu Hause bleiben, um sein Kind zu betreuen, das selber aber nicht krank ist?**

Ja, in einem solchen Fall darf der Mitarbeiter zu Hause bleiben. Er erhält während einer bestimmten Zeit auch den Lohn fortbezahlt. Der Mitarbeiter ist allerdings verpflichtet, umgehend eine andere Betreuung für das Kind zu organisieren, damit er die Arbeit möglichst schnell wieder aufnehmen kann.

Wenn das Kind zwar nicht krank ist, wegen Corona-Verdachts aber unter Quarantäne steht, dürfte es für den Mitarbeiter schwierig werden, jemanden zu finden, der bereit ist, sich um das (vielleicht infizierte) Kind zu kümmern. In solchen Fällen verhält es sich ähnlich, wie wenn der Mitarbeiter selbst unter Quarantäne stünde (vgl. Frage 3). Im Zweifel ist die Arbeitgeberin zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet.

Wenn das Kind dagegen weder krank ist noch unter Quarantäne steht, sollte es für den Mitarbeiter in der Regel zumutbar sein, bereits innerhalb eines Tages eine andere Betreuungsmöglichkeit zu

<sup>3</sup> Eine Auflistung der betroffenen Gebiete findet sich unter: [www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html](http://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html).

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

organisieren. Falls er nicht die Hilfe von Verwandten oder Freunden in Anspruch nehmen kann, gibt es auch verschiedene Betreuungsangebote von Dritten. In solchen Fällen empfehlen wir daher grundsätzlich, den Lohn für einen Tag fortzubezahlen. Dauert die Abwesenheit des Mitarbeiters länger, ist sie unbezahlt – es sei denn, der Mitarbeiter beziehe Ferien oder kompensiere Mehrstunden. Selbstverständlich kann aber auch eine längere Lohnfortzahlung angezeigt sein, massgebend sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalls.

**10. Gemäss aktueller Empfehlung des Bundes sollen Personen, die sich krank fühlen – mit Husten oder Fieber, zu Hause bleiben. Was gilt dann im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis der entsprechenden Personen?**

In der Regel – und unabhängig vom Coronavirus – liegt es aufgrund der Ansteckungsgefahr auch im Interesse der Arbeitgeberin, dass kranke Mitarbeiter nicht zur Arbeit erscheinen. Wenn die Arbeitgeberin Zweifel hat, ob ein Mitarbeiter wirklich krank ist oder nicht, kann sie von ihm jederzeit ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangen.

**11. Was kann die Arbeitgeberin tun, wenn sich ein Mitarbeiter weigert, einen Geschäftspartner aus Mailand zu empfangen?**

Wir empfehlen, solche Sorgen der Mitarbeiter ernst zu nehmen. Aus aktuellem Anlass und aufgrund ihrer Fürsorgepflicht sollte die Arbeitgeberin prüfen, ob der Empfang von Geschäftspartnern aus Corona-Krisengebieten wirklich notwendig ist. Allenfalls lassen sich solche Termine verschieben oder per Telefon oder Skype regeln.

Ist der Empfang von Geschäftspartnern aus Corona-Krisengebieten unumgänglich, sollte die Arbeitgeberin wenigstens alle möglichen Sicherheitsvorkehrungen zum Schutze ihrer Mitarbeiter treffen. Dazu gehört zum Beispiel, Mitarbeiter und Geschäftspartner vorgängig auf die Hygieneempfehlungen hinzuweisen (kein Händeschütteln) oder ein ausreichend grosses Sitzungszimmer zur Verfügung zu stellen, damit die Sitzungsteilnehmer Abstand halten können. Nach Möglichkeit sollten auch Desinfektionsmittel und Schutzmasken zur Verfügung gestellt werden.

**12. Im Zusammenhang mit dem Coronavirus beklagen viele Unternehmen Lieferschwierigkeiten. Kann Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden, wenn im Betrieb nun die Rohstoffe für die Produktion fehlen?**

Grundsätzlich schon, denn mit der Kurzarbeitsentschädigung werden Arbeitsausfälle entschädigt, die entweder auf behördliche Massnahmen oder auf andere nicht von der Arbeitgeberin zu vertretende Umstände zurückzuführen sind.

Ein Arbeitsausfall infolge Lieferschwierigkeiten im Zusammenhang mit einer Pandemie ist ein Beispiel für einen solchen von der Arbeitgeberin nicht zu vertretenden Umstand.

Wenn die Arbeitgeberin den Arbeitsausfall jedoch durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen hätte vermeiden können oder wenn ein Dritter für den Schaden haftbar gemacht werden kann, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

**Coronavirus: Fragen und Antworten aus arbeitsrechtlicher Sicht**

© AIHK

Rechtsberatung, recht@aihk.ch

Stand: 9. März 2020

Ferner müssen auch die weiteren Voraussetzungen gemäss Art. 31 ff. AVIG erfüllt sein, damit ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

Unternehmen mit Sitz im Kanton Aargau müssen die Kurzarbeitsentschädigung bei der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung<sup>4</sup> des kantonalen Amtes für Wirtschaft und Arbeit beantragen.

Erteilt die Amtsstelle Arbeitslosenversicherung die Bewilligung, erfolgt die Abrechnung und Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung anschliessend über die vom Unternehmen gewählte Arbeitslosenkasse.

**13. Muss wegen des Coronavirus mit behördlich angeordneten Betriebsschliessungen gerechnet werden? Wer würde eine solche Massnahme wann anordnen?**

Die Kantonsärztin kann Schulen, Kindergärten sowie private Unternehmen mittels schriftlicher Verfügung schliessen lassen, sofern dadurch eine weitere Ausbreitung des Virus verhindert werden kann.

Wird ein Betrieb von der Kantonsärztin geschlossen, ist die Arbeitgeberin berechtigt, für ihre Mitarbeiter Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen, sofern auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz erfüllt sind.

Bevor jedoch eine Schliessung angeordnet wird, kann die Kantonsärztin weitere, weniger gravierende Massnahmen verfügen. Die Palette ist sehr breit. So kann die Kantonsärztin z.B. anordnen, dass gefährdete Personen einen Mundschutz tragen müssen. Ebenso kann sie Unternehmen dazu verpflichten, dass diese im Betrieb zwingend Desinfektionsmittel (sofern verfügbar) zur Verfügung stellen und die Belegschaft regelmässig zum Händewaschen und -desinfizieren auffordern.

**14. Was passiert, wenn die Arbeitgeberin den Betrieb nicht mehr aufrechterhalten kann, weil zu viele Mitarbeiter erkrankt oder unter Quarantäne gestellt sind?**

Wenn die Arbeitgeberin den Betrieb wegen der vielen Ausfälle von Mitarbeitern vorübergehend schliessen muss, kann sie für ihre Mitarbeiter grundsätzlich Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Natürlich immer unter der Voraussetzung, dass auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz erfüllt sind.

Vom Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ausgenommen sind Mitarbeiter, die der Arbeit aufgrund ihrer persönlichen Verhältnissen fern bleiben (z.B. wegen eigener Erkrankung oder der Betreuung von kranken Kindern).

---

<sup>4</sup> Weitere Informationen sowie die Kontaktdaten der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung sind auf der Webseite des Kantons zu finden: [www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft\\_arbeit/unternehmen/zuschuesse\\_\\_\\_entschaedigungen/kurzarbeitsentschaedigung\\_beantragen/kurzarbeitsentschaedigung\\_beantragen\\_1.jsp](http://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/unternehmen/zuschuesse___entschaedigungen/kurzarbeitsentschaedigung_beantragen/kurzarbeitsentschaedigung_beantragen_1.jsp)