

# 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.

Ab Montag, 20. Dezember 2021 bis vorerst 22. Januar 2022 gilt für Arbeiten, die von zu Hause ausgeführt werden können die Home-Office-Pflicht. Ist das Arbeiten vor Ort notwendig, gilt in den Räumlichkeiten, in denen sich mehr als eine Person aufhält, weiterhin eine Maskenpflicht.

Das SECO und die Suva haben ihre Handlungsanleitung für die Umsetzung der Corona-Schutzmassnahmen auf den Baustellen entsprechend angepasst. In Innenräumen, einschliesslich Fahrzeugen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, muss jede Person eine Gesichtsmaske tragen. Unterstrichen wird weiterhin die Wichtigkeit, die Hygiene- und Abstandsempfehlungen des BAG konsequent einzuhalten.

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 Einsatz des Zertifikates am Arbeitsplatz

Damit ein Arbeitgeber angemessene Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz vorsehen kann, darf er bei seinen Mitarbeitenden nachfragen, ob diese über ein Impf-, Genesungs- oder Testzertifikat verfügen. Der Bund hat in der Covid-19 Verordnung «Besondere Lage» eine entsprechende Grundlage hierzu eingeführt.

Der Arbeitgeber ist damit berechtigt, das Vorliegen eines entsprechenden Zertifikats bei den Mitarbeitenden im Betrieb zu überprüfen, falls dies der Festlegung angemessener Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts dient. Das Ergebnis der Überprüfung darf jedoch nicht für andere Zwecke verwendet werden.

Die Verwendung des Zertifikats sowie die daraus abgeleiteten Massnahmen müssen schriftlich dokumentiert werden und die Arbeitnehmenden sind vorgängig anzuhören. Der Arbeitgeber muss aus Datenschutzgründen, wenn immer möglich, das datenarme «Zertifikat light» verwenden.

Eine generelle Zertifikatspflicht am Arbeitsplatz wurde hingegen vom Bundesrat bewusst nicht eingeführt und kann somit auch vom Arbeitgeber nicht verlangt werden. Zudem trägt der Arbeitgeber die Testkosten, wenn er einen Test von seinen Mitarbeitern verlangt. Nur wenn der Test im Rahmen der repetitiven Tests im Betrieb erfolgt, übernimmt der Bund die Kosten.

#### 5 Was kann ich tun, wenn der Bauherr ein Zertifikat verlangt?

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber nur zur Anpassung der Schutzmassnahmen oder zur Anweisung zur Testpflicht die COVID-19 Zertifikate der Mitarbeitenden überprüfen darf. Der Zugang zur Arbeit ist nicht zertifikatspflichtig. Mitarbeitende ohne gültiges Zertifikat erfüllen ihre Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber muss die Schutzmassnahmen entsprechend anpassen. Verlangt ein Bauherr den Einsatz des Zertifikates, ist dies im Einzelfall zu prüfen und es müsste eine Grundlage im Werkvertrag bestehen. Andernfalls müsste diese Forderung mangels rechtlicher Grundlage in erster Linie zurückgewiesen werden.

Es kann jedoch Situationen und Baustellen geben, bei welchen ein Zertifikat verlangt werden kann. Zu denken ist dabei etwa an Bauarbeiten in Spitälern oder Altersheimen. In solchen Fällen empfehlen wir vorab die Zusammensetzung der Baustellenequipen zu überprüfen und auf sensiblen Baustellen konsequent nur noch Personen einzusetzen, welche über ein Zertifikat verfügen.

## 6 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, Art. 21 GAV Gleisbau sowie Art. 14 Baukadervertrag 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) Ansteckungsrisiko aussetzen, dann könnte sich dies auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auswirken. Der bewusste Verzicht auf eine Impfung kann dem Arbeitnehmenden jedoch nicht als selbstverschuldet zur Last gelegt werden. Nach wie vor besteht keine Impfpflicht.

Personen, die positiv auf eine Infektion mit dem Coronavirus getestet werden, müssen in Isolation. Die Isolation dauert seit dem 13. Januar 2022 mindestens fünf Tage. Die Frist beginnt ab Symptombeginn, resp. wenn keine Symptome vorliegen ab dem positiven Testdatum. Die Isolation kann erst beendet werden, wenn mindestens fünf Tage vergangen sind und die isolierte Person seit 48 Stunden symptomfrei ist. Die Kantone können zudem Ausnahmen gewähren, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

## 7 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 fernzubleiben.

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.

## 8 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. 13 unten).**

## 9 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 CHF 196 pro Tag.

Die Kontaktquarantäne wurde per 13. Januar 2022 auf fünf Tage verkürzt. Zudem wird die Quarantäne auf Personen beschränkt, die mit einer positiv getesteten Person im selben Haushalt leben oder in ähnlicher Weise regelmässigen und engen Kontakt hatten. Davon ausgenommen sind Personen, die ihre letzte Impfdosis vor weniger als vier Monaten erhalten haben oder vor weniger als vier Monaten genesen sind. Auch zur Kontaktquarantäne können die Kantone Ausnahmen gewähren, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Daraus folgt, dass ab dem 13. Januar 2022 von der Ausgleichskasse nur noch maximal fünf Tage Quarantäne entschädigt werden.

Weitere Informationen sowie das Formular zur Anmeldung der Entschädigung finden Sie unter [www.consimo.ch](http://www.consimo.ch).

## 10 Einreise in die Schweiz

Seit dem 4. Dezember 2021 gilt bei Einreisen aus sämtlichen Ländern neu eine **Testpflicht** für Personen ab 16 Jahren – auch für geimpfte und genesene Personen. Vor der Einreise in die Schweiz werden neben PCR-Tests, die nicht älter als 72 Stunden sind, neu auch Antigen-Schnelltests akzeptiert, die nicht älter als 24 Stunden sind. Auf die Pflicht eines zweiten Tests 4 bis 7 Tage nach der Einreise in die Schweiz wurde bei geimpften und genesenen Personen ab Montag, 20. Dezember 2021 verzichtet. Die Testkosten müssen von den Einreisenden selber getragen werden. Grenzgänger und allgemein Einreisende aus Grenzregionen sind von der Testpflicht ausgenommen.

Die **Risikoländerliste** wurde per Samstag, 4. Dezember 2021 **vollständig gestrichen**. Reise-Rückkehrer aus Portugal und 22 weiteren bisher betroffenen Ländern, welche am 4. Dezember oder später in die Schweiz einreisen, sind nicht mehr verpflichtet, sich für zehn Tage in Quarantäne zu begeben.

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

Einreisende müssen darüber hinaus bei allen Arten von Einreisen (zu Fuss, Velo, Flugzeug, Bahn, Schiff, Bus und Auto) das elektronische Einreiseformular (Passenger Locator Form) ausfüllen. Sie finden das Formular hier: <https://swissplf.admin.ch/formular>

Es besteht keine Formularpflicht für Grenzgänger.

Wenn Mitarbeitende aufgrund eines positiven Testes nicht zurück an den Arbeitsplatz erscheinen können und Homeoffice nicht möglich ist, ist die Lohnfortzahlungspflicht in folgenden Fällen gegeben: Krankheit (Art. 324a OR sowie Art. 64 LMV, Art. 21 GAV Gleisbau sowie Art. 14 Baukadervertrag) oder bei Isolation. Es empfiehlt sich bei Krankheit ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. Bei Isolation gilt es die entsprechende behördliche Anordnung zu verlangen. Wenn der Mitarbeitende lediglich einen positiven Covid-Test vorlegt, bleibt die Abwesenheit unbewiesen und die Lohnfortzahlung ist abzulehnen. Auch ist die Lohnfortzahlungspflicht in der Regel abzulehnen, wenn sich die Rückreise aus anderen verschuldeten Gründen verspätet.

## 11 Lohnfortzahlung bei zwingender Kinderbetreuung

Eltern, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen, haben ebenfalls Anspruch auf eine Entschädigung. Diese wird in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO; Erwerbsersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Weitere Informationen sowie die Formulare zur Anmeldung finden Sie hier: <https://www.ahv-iv.ch/> sowie im entsprechenden Merkblatt des SBV.

## 12 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.

### 13 Ist es möglich, Kurzarbeit zu beantragen?

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Für Fragen zur Kurzarbeit und zur Anmeldung derselben steht ein separates Merkblatt des SBV "Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus" zur Verfügung.

### 14 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, 17.01.2022