

FACTSHEET

RECHTLICHE INFORMATIONEN ZUM CORONAVIRUS (COVID-19) (STAND: 01.03.2021)

1. Fragen zur Lohnfortzahlung

In den nachfolgenden Fällen ist der Lohn geschuldet (nicht abschliessend):

- Der Arbeitgeber ordnet dem Arbeitnehmer eine Reise in ein Land mit erhöhter Ansteckungsgefahr an (Liste des BAG [hier](#)), der Arbeitnehmer muss daraufhin in Quarantäne.
- Der Arbeitnehmer muss nach einer Reise in ein Land mit erhöhter Ansteckungsgefahr in Quarantäne, kann aber seine Arbeit im Homeoffice erledigen. (Es liegt in diesem Fall keine Arbeitsverhinderung vor.)
- Der Arbeitnehmer reist in ein Land, das bei der Abreise als risikoarm eingestuft war. Während des Aufenthalts wird das Land in die Liste der Länder mit erhöhter Ansteckungsgefahr aufgenommen und der Arbeitnehmer muss sich deswegen nach der Rückreise in Quarantäne begeben.
- Der Arbeitnehmer erkrankt in den Ferien am Coronavirus oder auch an einer sonstigen Krankheit und ist deshalb nicht reisefähig.
- Bei der Betreuung eines am Coronavirus erkrankten Kindes zu Hause (Art. 36 ArG) bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall.
- Die Garage verweist den Mitarbeiter vorsichtshalber nach Hause bzw. schliesst den Betrieb.
- Die Garage verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften. Der Arbeitnehmer verweigert daraufhin die Arbeit.
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen und das Kind muss betreut werden. (Der Arbeitnehmer muss sich dennoch bemühen, eine alternative Betreuungsmöglichkeit zu finden. Eine Betreuung durch Grosseltern ist laut Medienmitteilung des Bundesrats vom 27. Mai 2020 wieder möglich.)
- Die Garage wird auf behördliche Anweisung hin oder aufgrund von Lieferschwierigkeiten geschlossen.

In folgenden Fällen ist der Lohn nicht geschuldet (nicht abschliessend):

- Der Arbeitnehmer reist bewusst in ein Land mit erhöhter Ansteckungsgefahr (Liste des BAG [hier](#)) und muss sich deswegen in Quarantäne begeben.
- Mitarbeiter kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Mitarbeiter ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Angst vor einer Ansteckung (Arbeitsverweigerung).
- Mitarbeiter kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (andere Verkehrsmittel nehmen oder Homeoffice).
- Aus Angst vor einer Ansteckung, wird das Kind zu Hause betreut und nicht fremdbetreut.
- Der gesamte Wohnort des Mitarbeiters wird unter Quarantäne gestellt, nicht bloss der einzelne Mitarbeiter.

2. Infos zum Garagenbetrieb

Ist der Verkauf von Fahrzeugen vor Ort wieder erlaubt?

Ja, per 1. März 2021 dürfen Einkaufsläden, darunter fallen auch Verkaufsflächen und Showrooms in Garagen, für das Publikum geöffnet werden. Der physische Verkauf von Fahrzeugen vor Ort ist somit wieder möglich. Es sind jedoch die geltenden Kapazitätsbeschränkungen zu beachten. Betriebsinhaber müssen weiterhin für die Umsetzung von wirksamen Schutzkonzepten in allen Bereichen sorgen.

Dürfen Waschanlagen aktuell noch betrieben werden?

Ja, Waschanlagen dürfen weiterhin geöffnet bleiben. Ab 1. März 2021 ist ein Betrieb ohne Beschränkung der Öffnungszeiten möglich.

Sind Ausstellungen/Messen in Garagen erlaubt?

Öffentliche Veranstaltungen sind verboten. Die Durchführung von Messen und Ausstellungen in Innenräumen ist ebenfalls gänzlich verboten.

An privaten Veranstaltungen im Familien- und Freundeskreis dürfen ab dem 1. März 2021 maximal 15 Personen teilnehmen. Dies gilt jedoch nur für Veranstaltungen im Freien, an privaten Veranstaltungen in Innenräumen dürfen weiterhin nur 5 Personen teilnehmen.

Als private Veranstaltungen gelten generell solche, die auf Einladung hin in nicht öffentlich zugänglichen Betrieben oder Einrichtungen stattfinden (sondern in privaten Räumlichkeiten oder auch im Freien). Für Veranstaltungen dieser Art muss kein Schutzkonzept erstellt werden.

Einzelne Bestimmungen könnten kantonal verschärft werden. Es sind daher auch die geltenden Regeln des jeweiligen Kantons zu beachten. Die kantonalen Gesundheitsämter/-direktionen führen in der Regel Hotlines für Fragen rund um die Pandemie.

Wo gilt im Betrieb eine Maskenpflicht?

Seit dem 18. Januar 2021 gilt schweizweit eine erweiterte Maskenpflicht. In Innenräumen besteht zum Schutz von Arbeitnehmenden neu überall dort eine Maskenpflicht, wo sich mehr als nur eine Person in einem Raum aufhält. Dies gilt auch für Fahrzeuginnenräume. Ein grosser Abstand zwischen Arbeitsplätzen im gleichen Raum genügt nicht.

Aussenverkaufsflächen gelten als öffentlich zugänglicher Aussenbereich eines Betriebes. Kunden und Mitarbeiter müssen in diesen Bereichen ebenfalls eine Maske tragen.

Von der Maskentragepflicht in Innen- und Aussenräumen sind Personen ausgenommen, die nachweisen können, dass sie aus besonderen Gründen, namentlich aus medizinischen, keine Maske tragen können. Die Bestätigung, eine Person sei aus medizinischen Gründen von der Maskentragepflicht befreit, ist neu nur gültig, wenn sie in Form eines Attests durch eine Person erfolgt, die nach dem Medizinalberufegesetz vom 23. Juni 2006 oder dem Psycholo-

gieberufegesetz vom 18. März 2011 (d.h. nur Psychotherapeuten, nicht aber Psychologen generell) zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung befugt ist und die von der Maskenpflicht befreite Person behandelt.

Wie bis anhin ist keine Maske notwendig, bei Tätigkeiten, bei denen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann.

Wann und für wen ist Home-Office Pflicht?

Bis anhin galt lediglich eine dringende Empfehlung für Home-Office. Neu ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Home-Office überall dort anzuordnen, wo dies betrieblich möglich und mit verhältnismässigem Aufwand durchsetzbar ist. Der Arbeitgeber muss die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen treffen, um Home-Office zu ermöglichen. Arbeitnehmer, die ihre Arbeit gestützt auf die neue Pflicht aus dem Home-Office erledigen müssen, haben keinen Anspruch auf Entschädigung für allfällige Auslagen.

Ist es möglich, Arbeitnehmer aus der Risikogruppe zu beschäftigen?

Der Bundesrat hat per 18. Januar 2021 neue Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Personen beschlossen. Zu dieser Personengruppe gehören schwangere Frauen, sowie Personen, die noch nicht vollständig geimpft sind (d.h. noch nicht mit zwei Dosen) und folgende Krankheiten aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs, Adipositas. Personen über 65 Jahren sind von den neuen Massnahmen nicht generell erfasst.

Neben der allgemein gültigen Home-Office-Pflicht gelten für Arbeitnehmer aus der Risikogruppe folgende Massnahmen:

- Sofern Home-Office aufgrund der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dem besonders gefährdeten Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag unter gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, die von Zuhause aus erledigt werden kann.
- Ist die Präsenz des betreffenden Arbeitnehmers ganz oder teilweise unabdingbar, so darf dieser vor Ort beschäftigt werden, sofern der Arbeitsplatz so ausgestaltet ist, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist (abgetrennter Einzelraum oder klar abgegrenzter Arbeitsbereich).
- In Fällen, in denen enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, sind Massnahmen nach dem STOP-Prinzip zu ergreifen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung). Sofern auch dies nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dem besonders gefährdeten Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag unter gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, bei der genannte Massnahmen ergriffen werden können.
- Sind keine der genannten Massnahmen möglich bzw. durchsetzbar, so muss der Arbeitgeber den besonders gefährdeten Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht befreien. Der Erwerbsausfall wird durch die EO entschädigt.

Arbeitnehmer sind vor Ergreifen der genannten Massnahmen anzuhören. Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend und sind grundsätzlich dazu berechtigt, die Arbeit bei offensichtlich ungenügenden Schutzmassnahmen zu verweigern. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen. Letzteres ist auch für eine Geltendmachung der Erwerbsausfallsentschädigung nötig.

3. Allgemeine Fragen und Antworten

Kann ich meinen Arbeitnehmern das Reisen in «Quarantänegebiete» untersagen?

Nein, der Arbeitgeber hat keine Kompetenz, den Arbeitnehmern private Reisen zu verbieten. Als alternative Möglichkeit kann der Arbeitgeber höchstens seine Angestellten über die Risiken und allfälligen Folgen aufklären und sie auffordern, verantwortungsvoll damit umzugehen. Reist der Arbeitnehmer in ein Risikogebiet und die Behörden ordnen daraufhin eine Quarantäne an, so ist der Lohn unter Umständen nicht geschuldet (mehr dazu oben im Punkt «Fragen zur Lohnfortzahlung im Detail»).

Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Er ist in deren Rahmen verpflichtet, geeignete und verhältnismässige Massnahmen zu treffen um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Das Risiko für eine Ansteckung oder Verbreitung von COVID-19 ist möglichst klein zu halten.

Im Betrieb müssen die Mitarbeitenden die empfohlenen 1,5 Meter Distanz wahren und die Hygienemassnahmen einhalten können. Konkrete Massnahmen sind beispielsweise räumliche Trennung, Homeoffice, das zur Verfügung stellen von Handdesinfektionsmittel am Arbeitsplatz oder Hygienemasken.

Welche Schutzmassnahmen darf der Arbeitgeber ergreifen?

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Weisungsrechts (Art. 321d) berechtigt, in einer solchen Ausnahmesituation die notwendigen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden und Kunden zu ergreifen. Der Arbeitnehmer hat während der Pandemie einem vorübergehenden Wechsel auf Homeoffice zuzustimmen, wenn den Umständen nach die Arbeit von zu Hause aus zuzumuten und möglich ist. Auch können Hygienemassnahmen wie der Verzicht aufs Händeschütteln und nahen Kontakt getroffen werden. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auch eine andere als die vereinbarte Arbeit zuweisen, sofern die Verrichtung dieser Arbeit für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Insbesondere dann, wenn die vereinbarte Arbeit nicht oder nur eingeschränkt mit den Hygiene- und Abstandregeln vereinbar ist. Dennoch muss diese Arbeit gleichartig wie die vertraglich vereinbarte sein.

Unter folgendem [Link](#) finden Sie als Betrieb nützliche und wichtige Informationen.

Wann sollte ein COVID-19 Test gemacht werden?

Das Bundesamt für Gesundheit hat zu diesem Thema einen [Leitfaden](#) erstellt. Um herauszufinden, ob im Einzelfall getestet werden sollte, kann online ein selbst-Check gemacht werden, den Link finden Sie [hier](#).

Muss ein Mitarbeiter Grippesymptome seinem Vorgesetzten melden?

Hier handelt es sich um einen Grenzfall. Grundsätzlich sind Mitarbeiter nicht verpflichtet, Symptome und Diagnosen offenzulegen. In einer akuten Pandemiesituation kann durchaus die Auffassung vertreten werden, dass Mitarbeitende informieren müssen, wenn sie trotz Symptomen zur Arbeit gehen und damit ein Risiko für andere darstellen.

Wie soll mit Mitarbeitern umgegangen werden, die sich nicht an eine Maskenpflicht oder Hygienemassnahmen halten?

Angestellte, die nach Hause geschickt werden müssen, weil sie die Maske oder andere Hygienemassnahmen verweigern und deshalb ein Ansteckungsrisiko darstellen, riskieren, ihren Anspruch auf Lohn zu verlieren. Wegen der Verletzung der Befolgungspflicht kann der Arbeitgeber eine Verwarnung und im Wiederholungsfall sogar eine fristlose Kündigung aussprechen. Sofern dies im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung festgehalten ist, können auch spezifische Massnahmen wie Konventionalstrafen Zug kommen. Jedoch muss für Sanktionen dieser Art in jedem Fall die Verhältnismässigkeit gewahrt werden. Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Schaden erleidet, weil er in dieser Zeit etwa ein wichtiges Meeting gehabt hätte und der Kunde nun abspringt, muss der Angestellte dafür aufkommen.

Kann man sich als Unternehmen gegen solche Ausfälle versichern?

Die meisten Versicherer bieten speziell für den Fall einer betrieblichen Quarantäne sogenannte Epidemiever sicherung an. Diese bietet Unternehmen Schutz für finanzielle Einbussen, die durch von Behörden erlassenen Massnahmen wie Betriebsschliessungen, Quarantäne oder Tätigkeitsverbote entstehen. Zum jetzigen Zeitpunkt noch eine Versicherung abzuschliessen, kann sich als eher schwierig gestalten. Informationen rund um die Epidemiever sicherung bei Garagen finden sich im entsprechenden [Factsheet](#) auf unserer Website.

Kann ich meine Angestellten zu einer Impfung verpflichten?

Eine pauschale Verpflichtung für das gesamte Personal, sich impfen zu lassen, ist in aller Regel unzulässig. Angestellte die eine exponierte Tätigkeit ausüben und zudem ständigen Kontakt zu vulnerablen Personen pflegen (z.B. zu älteren Angestellten), könnten ausnahmsweise über das Weisungsrecht zu einer Impfung verpflichtet werden. Vor dem Impfwang sollten aber alle mildereren Massnahmen ergriffen werden (erhöhte Hygienemassnahmen, Maskenpflicht etc.). Da in einem Garagenbetrieb genannte mildere Massnahmen meist ohne Probleme möglich sind, dürfte eine Impfpflicht nur in absoluten Ausnahmefällen zulässig sein.