

Solothurn, 20.10.2020

## **Covid19 - Quarantäne und ihre Folgen**

### **1. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer sich wider besseres Wissen der Gefahr einer Ansteckung durch Covid19 aussetzt?**

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer dann keinen Anspruch auf EO-Entschädigung (Erwerbssersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft), wenn er selbstverschuldet in Quarantäne muss.

Als selbstverschuldet gilt z.B. eine Reise in ein als Risikogebiet bezeichnetes Land oder Gebiet, nachdem dieses auf die Risikoliste des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) aufgenommen wurde. Der Arbeitnehmer konnte also wissen bzw. wusste, dass er dort nicht hinreisen sollte, sofern nicht ein Ausnahmefall vorliegt (z.B. schwere Erkrankung oder gar Todesfall eines Angehörigen oder einer nahestehenden Person).

Auch die Teilnahme an einer Kundgebung, Versammlung o.dgl., bei der die BAG-Abstands- und -Hygienevorschriften offensichtlich oder bewusst nicht eingehalten werden und der Arbeitnehmer in der Folge Covid19-Symptome zeigt und/oder seitens der Behörden aufgefordert wird, sich in Quarantäne zu begeben, ist dem Selbstverschulden des Arbeitnehmers zuzuschreiben. Hier ist die entsprechende Beweisführung jedoch eher schwierig.

In Fällen, bei denen ein Selbstverschulden nachgewiesen ist, entfallen sowohl die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers als auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf EO-Entschädigung.

### **2. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer unverschuldet von Covid19-Quarantäne-Auflagen erfasst wird und nicht zur Arbeit erscheinen kann?**

Dies gilt beispielsweise in Fällen, bei denen sich ein Arbeitnehmer in einem Land befindet, welches nachträglich auf die BAG-Liste der Risikoländer aufgenommen wird.

Ebenfalls denkbar ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem Restaurant, an einem Anlass, Veranstaltung u.dgl. aufhält, bei dem die BAG-Abstands- und -Hygienevorschriften zwar beachtet und eingehalten werden, alle namentlich bekannten Teilnehmer auf Grund eines an Covid19-erkrankten Teilnehmers im Nachhinein seitens der Behörden aufgefordert werden, sich in Quarantäne zu begeben.

In Fällen, bei denen der Arbeitnehmer kein Selbstverschulden für die Quarantäne trifft und diese behördlich oder ärztlich angeordnet wird, besteht ein Anspruch auf EO-Entschädigung.

Das Taggeld entspricht in diesen Fällen 80% des Einkommens, höchstens jedoch Fr. 196.- pro Tag. Für Personen in Quarantäne ist die Entschädigung zudem auf zehn Tagelder begrenzt.

### **3. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer in Quarantäne muss, er zuvor jedoch bereits mit anderen Mitarbeitern im Büro oder auf der Baustelle Kontakt hatte?**

Wegen der steigenden Fallzahlen kommt es immer öfters vor, dass Personen erst Tage nach einer nachgewiesenen Covid19-Gefährdung von den Behörden zur Quarantäne aufgefordert werden.

Sofern ein Arbeitnehmer in der Zeit zwischen Gefährdung und Aufforderung bereits wieder gearbeitet hat, sind grundsätzlich sämtliche Mitarbeiter, die mit ihm Kontakt hatten, selbst Covid19-gefährdet.

Wichtig:

Der Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter nicht auffordern, sich in Quarantäne zu begeben. Dies dürfen nur die zuständigen kantonalen Behörden bzw. der Amtsarzt. Diese klären im Einzelfall ab, ob die Voraussetzungen des „engen Kontakts“ vorliegen. Enger Kontakt heisst, bei weniger als 1 ½ Metern Distanz und länger als 15 Minuten ohne Schutz mit einer infizierten Person in Kontakt gewesen zu sein.

Wichtig:

Es ist nicht Aufgabe des Arbeitgebers, den Mitarbeiter zu einem Covid19-Test zu schicken, weil er sonst auch die Kosten dafür trägt. Fühlt sich der Mitarbeiter krank, muss er anhand des „BAG-Checks“ (<https://check.bag-coronavirus.ch/screening>) abklären, was er tun soll, oder gegebenenfalls direkt seinen Arzt aufsuchen.

Für die Dauer einer amtlich verordneten Quarantäne haben zumindest die unverschuldet in diese Lage geratenen Mitarbeiter Anspruch auf eine EO-Entschädigung.

**4. Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, um die drohenden negativen Folgen einer Quarantäne-Aufforderung an seine Mitarbeiter zu minimieren?**

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern z.B. Reisen in Risikogebiete oder die Teilnahme an Veranstaltungen und Anlässen nicht verbieten. Der Arbeitgeber kann hingegen seine Arbeitnehmer zu mehr Vorsicht, Selbstdisziplin und Eigenverantwortung anmahnen sowie auf die einschneidenden Konsequenzen einer solchen Reise bzw. Teilnahme hinweisen (Selbstverschulden, vgl. oben).

Gefährdet ein Arbeitnehmer trotz dieses klaren Hinweises bewusst die Interessen des Arbeitgebers, liegt ein Verstoß gegen die Sorgfalts- und Treueverpflichtung gegenüber seinem Arbeitgeber vor, der den Arbeitgeber gegebenenfalls zu einer (fristlosen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt und bei Vorsatz gar Schadenersatzforderungen einschliessen kann.

**5. Welche Formalien sind bei einem Antrag auf EO-Entschädigung zu beachten?**

Wichtig:

Zwingend vorausgesetzt wird, dass die Quarantäne behördlich z.B. vom Amtsarzt angeordnet wird. Das behördliche Attest muss dabei klar von Quarantäne sprechen, nicht von Arbeitsunfähigkeit o.dgl. Die Entschädigung wird nicht automatisch ausgerichtet. Es obliegt grundsätzlich dem Arbeitnehmer, bei der zuständigen Ausgleichskasse die EO-Entschädigung zu beantragen.

Der Mitarbeiter hat es in der Hand, ob er für die Zeit der angeordneten Quarantäne Ferien nehmen oder Überstunden kompensieren bzw. die EO-Entschädigung beantragen will.

Der Arbeitgeber erhält eine Kopie der Abrechnung von Covid19-bedingten EO-Entschädigungszahlungen.

Mit dem AHV/IV-Formular 318.758 „Anmeldung für die Corona Erwerb ersatzentschädigung“ wird die EO-Entschädigung beantragt ([https://form.ahv-iv.ch/orbeon/fr/AHV-IV/318\\_759\\_vers\\_17-09-2020/new](https://form.ahv-iv.ch/orbeon/fr/AHV-IV/318_759_vers_17-09-2020/new)).

**6. Spezialfall - freiwillige, nicht objektiv angezeigte Selbst-Quarantäne des Arbeitnehmers**

Wenn sich ein Arbeitnehmer aus welchen persönlichen Gründen (z.B. Angst, Panik) auch immer freiwillig in „Selbst-Quarantäne“ - korrekterweise sollte wohl eher von freiwilliger „Selbst-Isolation“ gesprochen werden, da keine behördliche Aufforderung oder Anweisung eines Arztes vorliegen - begibt und

somit die Arbeitsleistung gegenüber seinem Arbeitgeber einstellt, so hat er die Folgen für sein Verhalten selbst zu tragen.

Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen zu keiner Lohnfortzahlung verpflichtet, da keine Arbeit geleistet wird („Lohn gegen Arbeit“), noch ein anderer objektiver Grund gegeben ist, der die freiwillige Selbst-Quarantäne rechtfertigen würde.

Der Arbeitnehmer könnte für dieses Fernbleiben sein Ferien- oder Überstundenguthaben einsetzen, wobei hierfür zuerst das Einverständnis des Arbeitgebers einzuholen wäre, oder allenfalls - ebenfalls mit Zustimmung des Arbeitgebers - unbezahlt Urlaub beziehen.

Bleibt der Arbeitnehmer in solchen Fällen trotz Aufforderung des Arbeitgebers, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, dem Arbeitsplatz fern, dann hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer nach erfolgter Abmahnung ordentlich zu kündigen.

## **7. Spezialfall - Arbeitnehmer mit besonderer persönlicher Gesundheitsgefährdung**

Arbeitgeber sollten Mitarbeitenden, welche gesundheitlich besonders gefährdet sind (z.B. an Vorerkrankungen leiden oder bei einer Schwangerschaft), ermöglichen, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus wahrzunehmen („Home-Office“). Alternativ ist der bestehende (Büro)Arbeitsplatz so einzurichten, dass die BAG-Distanz- und -Hygieneauflagen eingehalten werden können. Dies ist bei gewerblich tätigen Mitarbeitern jedoch kaum realisierbar.

Wenn weder Home-Office noch Arbeit unter Einhaltung der BAG-Distanz- und -Hygieneauflagen geleistet werden kann, sind die gefährdeten Mitarbeiter unter Lohnfortzahlung zu beurlauben. Der Mitarbeiter erhält 100% Lohn jedoch auf Anrechnung seiner Urlaubstage und eventuellen Überstundenguthaben.

Was geschieht, wenn die Urlaubstage und Überstunden „aufgezehrt“ sind, ist nicht klar geregelt. Träfe den Arbeitgeber diesfalls eine Lohnfortzahlungspflicht, hätte er das finanzielle Risiko allein zu tragen, weil in einem solchen Fall weder die Krankentaggeld-Versicherung noch die EO-Entschädigung einspringt. Wäre dies der Fall, dann müsste der Arbeitgeber dem betreffenden Arbeitnehmer aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen wohl oder übel kündigen. Da kein offizieller Krankheitsfall vorliegt, der die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestätigt, hätte der Arbeitgeber auch keine Sperrfrist zu beachten. Und weil der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist wohl nicht mehr zur Arbeit erscheinen wird, müsste der Arbeitgeber auch keinen Lohn mehr entrichten.

Will der Arbeitnehmer also weiterhin seinen Lohn erhalten bzw. die Arbeitsstelle behalten, müsste er trotz seiner höheren Gesundheitsgefährdung entweder die Arbeit wieder aufnehmen, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub nehmen oder eine andere Lösung anstreben, die den Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht wird.

Diese missliche Situation ändert sich dann, wenn ein Arzt den betreffenden Arbeitnehmer formell krankschreibt. Jetzt erst kommen beim Arbeitgeber die Krankentaggeld-Bestimmungen zum Tragen.