

Arbeitsrecht und Pandemie

1. Hat mein Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn, wenn er in Selbstisolation oder Selbstquarantäne geht, ohne ein Arzzeugnis oder ein Zeugnis des Kantonsarztes vorzuweisen?

Nein. Es handelt sich hierbei um eine unentschuldigte Abwesenheit. Eine nicht verordnete Quarantäne gibt auch keinen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz.

2. Mein Arbeitnehmer hat eine infizierte Person getroffen, aber der Kontakt war nicht eng (enger Kontakt: weniger als 1,5 m Distanz während mehr als 15 Minuten ohne geeigneten Schutz). Aus Sicherheitsgründen möchte ich, dass er einige Tage zu Hause bleibt. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Ja, selbst dann, wenn Telearbeit nicht möglich ist. Dieser Arbeitnehmer könnte eigentlich vor Ort weiterarbeiten, unter strenger Berücksichtigung der Hygiene- und Abstandsregeln. Will der Arbeitgeber ihn trotzdem nach Hause schicken, muss er für den Lohn aufkommen.

3. Mein Arbeitnehmer wurde positiv getestet, aber es geht ihm bestens. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Der Arbeitnehmer muss sich in Isolation begeben, auch wenn er keine Symptome hat. Wenn möglich, verrichtet er Telearbeit. Ist dies nicht möglich, ist der Lohn wie bei Krankheit geschuldet (Krankentaggeldversicherung oder Berner Skala).

4. Mein Arbeitnehmer hat sich bei einem privaten Fest mit 20 Personen infiziert. Er trug keine Schutzmaske. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Nein. In diesem Fall kann die Arbeitsverhinderung als verschuldet betrachtet werden. Dies schliesst die Lohnzahlungspflicht für den Arbeitgeber aus.

5. Der Kantonsarzt hat meinem Kadermitarbeiter Quarantäne verordnet. Genügt es, wenn ich ihm die Corona-Erwerbsersatzentschädigung weiterleite?

Die Erwerbsersatzentschädigung beläuft sich auf 80% des Lohns, aber max. 196 CHF pro Tag. Das Maximum wird mit

einem Monatslohn von 7350 CHF erreicht. Verdient der Arbeitnehmer mehr, muss der Arbeitgeber die Differenz zwischen der Entschädigung und 80% des vertraglich geschuldeten Lohns übernehmen.

6. Kann sich mein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit testen lassen?

Ja, wenn dies nötig ist. Konkret muss der Arbeitnehmer die typischen Symptome haben (akute Atemwegserkrankung, Fieber, Verlust des Geruchs- und/oder Geschmacksinns) oder aber weniger typische Symptome aufweisen (Kopfschmerzen, allgemeine Schwäche, Muskelschmerzen, Schnupfen, Magen-Darm-Symptome, Hautausschläge) und in engem Kontakt mit einer infizierten Person gewesen sein.

7. Mein Arbeitnehmer musste während seinen Ferien in Quarantäne. Kann er diese Ferientage nachholen?

Der Arbeitnehmer muss sich während seinen Ferien erholen können. Gemäss vielen Autoren ist dies nicht möglich, wenn er die eigenen vier Wände nicht verlassen darf. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall sofort seinen Vorgesetzten informieren und Telearbeit leisten, wenn dies möglich ist.

8. Mein Arbeitnehmer war kurz nach Stellenantritt in Isolation. Wird seine Probezeit verlängert?

Ja. Bei Krankheit wird die Probezeit automatisch um die Anzahl der verpassten Tage verlängert. Telearbeit hingegen verlängert die Probezeit nicht.

9. In Erwartung des Wirtschaftsaufschwungs habe ich einen neuen Arbeitnehmer angestellt, aber nun haben die Behörden die Massnahmen verlängert. Kann ich den Vertrag vor Stellenantritt auflösen?

Ja, dies ist möglich, aber die Kündigungsfrist läuft erst ab geplantem Stellenantritt. Der Arbeitnehmer muss also während der in der Probezeit anwendbaren Kündigungsfrist arbeiten. Da dies für keine der Parteien ideal ist, wird geraten, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

FAQ