



Merkblatt

Stans, 18. März 2020

Informationen für Unternehmen zum Corona-Virus

Die Ausbreitung des Corona-Virus ist für Unternehmen und im Speziellen für KMUs mit sehr grossen Herausforderungen verbunden. Das vorliegende Dokument enthält diverse Informationen zu arbeitsrechtlichen Aspekten sowie spezifisch zur Kurzarbeit.

Es soll den betroffenen Unternehmen ausschliesslich als erste Orientierungshilfe dienen. Die enthaltenen Auskünfte und Informationen ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.

Detaillierte Informationen und arbeitsrechtliche Auskünfte erhalten Sie in Nidwalden beim kantonalen Arbeitsamt unter arbeitsamt@nw.ch oder unter 041 618 76 54.





I. Fragen & Antworten zum Coronavirus aus arbeitsrechtlicher Sicht

(Quelle: Arbeitgeber Banken und Versicherungen)

- 1. Ansteckungsangst: Arbeitnehmende haben Angst vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz. Dürfen sie deswegen zuhause bleiben?**
 - Nein. Solange keine behördliche Anweisung vorliegt, sondern das Fernbleiben ausschliesslich aufgrund individueller Sorge erfolgt, handelt es sich um eine unbegründete Arbeitsverweigerung.
 - In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und riskieren, da es sich um eine Arbeitsverweigerung handelt, disziplinarische Massnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung und ev. sogar eine Schadenersatzpflicht.
 - Achtung: Falls die Arbeitnehmenden aus begründeter Sorge zuhause bleiben, weil der Arbeitgeber z.B. keine geeigneten Massnahmen zum Schutz des Personals ergreift und seiner Fürsorgepflicht nicht gebühren nachkommt, kann die Arbeitsverweigerung gerechtfertigt sein. In diesem Fall besteht auch eine Lohnzahlungspflicht.

- 2. Anzeichen von Symptomen: Was gilt bei Anzeichen von Krankheitssymptomen? Dürfen Arbeitnehmende vorsorglich zuhause bleiben, auch wenn noch keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt?**
 - Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmende nur dann zuhause bleiben, wenn sie aufgrund der Krankheit arbeitsunfähig sind. In diesem Fall besteht auch eine Lohnfortzahlungspflicht.
 - Unter Umständen kann es aber sinnvoll und im Interesse des Betriebes sein, wenn Mitarbeiter auch schon mit ersten Krankheitssymptomen vom Betrieb fernbleiben, bis eine ärztliche Untersuchung stattgefunden hat. In diesen Fällen wird empfohlen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende absprechen.
 - Arbeitgeber können in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht auch anordnen, dass Mitarbeitende mit ersten Krankheitsanzeichen, mit Lohnfortzahlung, zuhause bleiben.

- 3. Längerer Arbeitsweg: Die Arbeitnehmende haben einen längeren Arbeitsweg, weil der gewöhnliche Arbeitsweg aufgrund behördlicher Massnahmen nicht zur Verfügung steht. Dürfen sie die zusätzliche Wegzeit als Arbeitszeit anrechnen?**
 - Der Arbeitsweg (Weg zwischen Wohnort und gewöhnlichem Arbeitsort) gehört nicht zur Arbeitszeit, sofern keine abweichende vertragliche Vereinbarung vorliegt.
 - Deshalb fällt der Arbeitsweg in die Risikosphäre der Arbeitnehmenden, und sie dürfen die zusätzliche Wegzeit nicht als Arbeitszeit geltend machen.



- 4. Einstellung der Verkehrsmittel:** Die Arbeitnehmenden haben keine Möglichkeit, die Arbeitsstelle zu erreichen, weil alle Verkehrsmittel durch behördliche Verfügung eingestellt sind oder weil der Aufenthalt im Freien untersagt ist. Haben sie Anrecht auf Lohnfortzahlung?
 - Nein. Es handelt sich zwar um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung. Diese liegt aber nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers.
 - In diesem Fall wird die Erfüllung des Arbeitsvertrages unmöglich, weshalb die Arbeitnehmenden von der Arbeitspflicht befreit werden, umgekehrt aber auch den Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren.
 - Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Home-Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.

- 5. Ersatz Mehrausgaben Arbeitsweg:** Der Arbeitgeber verlangt von den Arbeitnehmenden, dass sie auf dem Weg zur Arbeit keine öffentlichen Verkehrsmittel benutzen, um eine Ansteckung zu verhindern. Haben sie Anspruch auf Ersatz der Mehrausgaben (Autoentschädigung, Parkhaus etc.)?
 - Da es sich um eine durch den Arbeitgeber aus eigenem Interesse verordnete Massnahme handelt, muss er den Arbeitnehmenden den dadurch entstehenden Mehraufwand ersetzen.

- 6. Verhaltensvorschriften in der Freizeit:** Darf der Arbeitgeber Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmenden in ihrer Freizeit erlassen (Bsp. Verbot des Besuchs von Fussballspielen)?
 - Nein. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmende keine Vorschriften machen, die ihre Freizeit resp. ihr Privatleben betreffen.

- 7. Verbot Arbeitsgelände:** Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin hält sich nicht an eine behördliche Empfehlung und besucht z.B. ein Sperrgebiet oder eine Massenveranstaltung. Kann der Arbeitgeber das Betreten des Betriebs verbieten?
 - Ja. Da sich die Person schuldhaft in eine Risikosituation begeben hat, kann sie vom Betreten des Betriebs ausgeschlossen werden.
 - Es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

- 8. Quarantäne nach Ferien:** Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin befindet sich in den Ferien an einem Ort, der zum Risikogebiet erklärt wird. Darf der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmende nach der Rückkehr zwei Wochen in «Quarantäne» bleibt?
 - Ja. Der Arbeitgeber ist zum Schutz der übrigen Arbeitnehmenden sogar verpflichtet, eine «Quarantäne» der zurückkehrenden Mitarbeitenden zu verhängen. Er kann verlangen, dass er/sie sich in ärztliche Untersuchung begibt.



- Weil es sich um eine seuchenähnliche Situation handelt, liegt die Arbeitsverhinderung nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmenden verlieren den Anspruch auf Lohnfortzahlung.
 - Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Home-Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.
- 9. Ferien mit Rückreiseverbot: Der Mitarbeitende befindet sich in den Ferien an einem Ort, der zum Risikogebiet erklärt wird. Er/sie darf aufgrund lokaler Weisungen das Hotel nicht verlassen und kann nicht zurückreisen. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?**
- Nein. Es handelt sich um ein objektives Leistungshindernis, das nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers liegt.
 - Es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- 10. Verbot Feriendestination: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bucht Ferien in einem Risikogebiet. Kann der Arbeitgeber den Reiseantritt verbieten?**
- Nein. Der Arbeitgeber kann die Ferien nicht verbieten.
 - Er kann aber androhen, dass die Person sich nach der Rückreise in «Quarantäne» begeben muss und aufgrund ihres Selbstverschuldens auch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung in dieser Zeit hat.
- 11. Quarantäne nach Geschäftsreise: Jemand befindet sich auf Geschäftsreise in einem Risikogebiet. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass er/sie nach der Rückkehr zwei Wochen in Quarantäne bleibt?**
- Ja. Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, das Ansteckungsrisiko für die übrigen Arbeitnehmenden zu minimieren.
 - Da die Person im Interesse des Arbeitgebers auf Geschäftsreise war, besteht während der Zeit der «Quarantäne» ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- 12. Homeoffice und Auslagenersatz: Der Betrieb will das Risiko einer Ansteckung am Arbeitsplatz minimieren und schreibt für einzelne oder alle Mitarbeitenden Home-Office vor. Sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, im Home-Office zu arbeiten und haben sie Anspruch auf Ersatz der Auslagen für die Büroinfrastruktur zuhause?**
- Ja. Der Arbeitgeber kann im Pandemiefall aufgrund der ausserordentlichen Lage durch Weisung eine temporäre Veränderung des Arbeitsortes (Home-Office) festlegen.
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden die zur Verrichtung der Arbeit erforderlichen Instrumente und Geräte zur Verfügung zu stellen oder sie zu entschädigen, sofern sie diese selber zur Verfügung stellen.
 - Es wird empfohlen (unabhängig vom Pandemiefall), die Rechte und Pflichten im Fall von Home-Office vertraglich zu regeln.



13. Zuweisung anderer Arbeiten: Der Betrieb muss aufgrund von krankheitsbedingten Abwesenheiten die Arbeitsabläufe umstellen. Darf er den Arbeitnehmenden andere Arbeiten zuteilen?

- Ja. Sofern dies zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine andere Arbeit zuweisen als im Arbeitsvertrag vereinbart ist.
- Aufgrund der Treuepflicht der Arbeitnehmenden sind sie verpflichtet, in diesem Fall eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeit zu übernehmen, sofern dies zumutbar ist und sie in der Lage dazu sind.

14. Überstunden: Aufgrund von Erkrankungen von Arbeitskollegen entsteht für die «gesunden» Arbeitnehmenden ein erhöhter Arbeitsanfall. Können diese zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden?

- Ja. Der Arbeitgeber hat den Betrieb zwar grundsätzlich so zu organisieren, dass bei Abwesenheiten aufgrund von Krankheit die normalen Stellvertretungen zum Einsatz kommen und keine Überstunden erforderlich sind.
- Die Arbeitnehmenden können aber zur Leistung von Überstunden gezwungen werden, wenn dies aufgrund der Umstände gerechtfertigt erscheint und sie diese zu leisten vermögen.
- Ein Pandemiefall mit Ausfall von vielen Arbeitskräften gilt als Rechtfertigung für den Zwang zur Leistung von Überstunden. Dabei ist die persönliche Situation der Arbeitnehmende zu berücksichtigen, namentlich ihre Familienpflichten.

15. Impfwang: Für den Fall, dass ein Impfstoff zur Verfügung steht: Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmende zwingen, sich impfen zu lassen?

- Nein. In der Schweiz besteht kein Impfwang.
- Eine Zwangsimpfung dürfte deshalb auch im Pandemiefall ohne ausdrücklichen Beschluss des Bundesrats nicht durchsetzbar sein.

16. Teilbetriebsschliessung: Ein (Teil-)Betrieb wird aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen. Haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja, die Schliessung gehört zum Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Unternehmens. Deshalb haben die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Lohnzahlung.
- Die Arbeitnehmenden können unter Umständen aufgrund ihrer Treuepflicht verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.
- In diesem Fall können die Bedingungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sein.

17. Freiwillige Betriebsschliessung: Der Arbeitgeber schliesst den Betrieb oder Teile davon aus Angst vor einer Pandemie freiwillig. Haben die Arbeitnehmende Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja. In diesem Fall handelt es sich um eine freiwillige Massnahme des Betriebs, weshalb er zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt.
- Der Arbeitgeber kann jedoch Home-Office anordnen (vgl. oben Ziff. 12).



18. Betriebsferien: Der Arbeitgeber verfügt Betriebsferien, um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren. Darf er das?

- Nein. Auch wenn der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann, ist das grundsätzlich nicht möglich und dürfte in aller Regel eine unverhältnismässige Massnahme darstellen, solange keine behördliche Anordnung vorliegt.
- Anders ist der Fall zu beurteilen, wenn der Betrieb aufgrund einer Pandemie in eine schwierige wirtschaftliche Situation gerät und es zur Existenzsicherung des Unternehmens erforderlich ist, Betriebsferien anzuordnen. Damit dürften die Bedingungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sein.

19. Feriensperre und Entschädigung: Der Betrieb verhängt eine Feriensperre für alle Mitarbeitenden. Muss er Mitarbeitende mit bereits gebuchten Ferien entschädigen?

- Ja. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden.
- Der Arbeitgeber darf bei dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichem Bedürfnis die Ferienplanung ändern und kann eine Feriensperre verhängen.
- Bei bereits gebuchten Ferien muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden den entstandenen Schaden ersetzen.

20. Fernbleiben für Kinderbetreuung trotz Schulpflicht: Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmende möchte seine/ihre Kinder aus Angst vor einer Ansteckung nicht in die Schule schicken und sie zuhause betreuen. Darf der Arbeitnehmende deswegen von der Arbeit fernbleiben?

- Nein. Falls die Kinder nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung zuhause bleiben müssen, handelt es sich um ein ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.
- Den Arbeitnehmenden drohen – nach Verwarnung und bei beharrlicher Arbeitsverweigerung – disziplinarische Massnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung.

21. Erkrankung Angehörige: Im gleichen Haushalt lebende Angehörige eines Arbeitnehmenden sind erkrankt. Die zuständige Behörde hat eine Isolation der ganzen Familie angeordnet. Hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja. Es handelt sich um eine unverschuldete subjektive Arbeitsverhinderung, die einen Anspruch auf Lohnfortzahlung auslöst.
- Es ist zu empfehlen, die Arbeitsleistung und damit auch den Lohnanspruch durch Arbeit via Home-Office ganz oder teilweise aufrechtzuerhalten.



22. Kinderbetreuung: Die Schule der Kinder eines Arbeitnehmenden wurde geschlossen. Damit die Kinder nicht alleine zuhause sind, will die Person sie selber betreuen. Darf sie das und hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Ja. Sofern den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung der Kinder trifft, hat er/sie Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- Die Person ist aber verpflichtet, eine andere Form der Betreuung zu organisieren, damit sie seiner Arbeitspflicht wieder nachkommen kann.

23. Kreuzfahrtschiff: Eine Arbeitnehmerin war auf einem Kreuzfahrtschiff. Das Schiff wurde aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gesetzt. Die Arbeitnehmerin kann nun nicht zur Arbeit erscheinen. Hat sie Anspruch auf ihren Lohn?

- Nein. Es handelt sich nicht um Umstände, die in der Person der Arbeitnehmerin liegen. Die Anordnung betrifft eine grosse Anzahl Personen. Die Arbeitnehmerin hat die Folgen selber zu tragen. Sie hat keinen Anspruch auf Lohn.

24. Behördlich angeordnete Quarantäne: Wie sieht die Rechtslage aus, wenn die Behörden den Arbeitnehmenden unter Quarantäne stellen, und dieser nicht zur Arbeit erscheinen kann?

- Über eine Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, können gestützt auf das Epidemiegesetz Massnahmen wie Überwachung oder Quarantäne angeordnet werden. Es können einer Person auch die Ausübung bestimmter Tätigkeiten oder die Ausübung ihres Berufs ganz oder teilweise untersagt werden. Diese Massnahmen gründen **unseres Erachtens** in der Person des Arbeitnehmers, weshalb in diesen Fällen eine Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 324a OR geschuldet ist. Es bestehen zurzeit jedoch noch Unklarheiten.

25. Angeordneter Ferienbezug: Kann unser Betrieb die Arbeitnehmenden zum Bezug von Ferien verpflichten?

- Nein. Ferien dienen dem Erholungszweck. Diese können nicht kurzfristig angeordnet werden. Ferien müssen im Allgemeinen drei Monate im Voraus angeordnet werden. Es ist somit vorliegend angezeigt, einen allfälligen kurzfristigen Ferienbezug mit den Mitarbeitenden gemeinsam zu vereinbaren.

26. Geschlossene Kita: Eine Arbeitnehmerin macht geltend, sie könne nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie ihr Kind zu Hause betreuen muss. Die Kita hat aufgrund eines Verdachtsfalles den Betrieb eingestellt. Hat sie Anspruch auf Lohn?

- Aufgrund von Art. 36 des Arbeitsgesetzes darf die Arbeitnehmerin für maximal drei Tage von der Arbeit fernbleiben und ihr Kind betreuen. Sie hat innert dieser Frist für eine anderweitige Betreuung zu sorgen. Weil diese Betreuungsorganisation in der derzeitigen Situation nicht ganz einfach sein wird, da insbesondere die Grosseltern aufgrund einer Aussage des Leiters der Abteilung «übertragbare Krankheiten» im Bundesamt für Gesundheit (BAG) nicht in die Betreuung miteinbezogen werden sollten, kann diese Frist in Einzelfällen

auch mal länger dauern. Ob die Arbeitnehmerin für diese Abwesenheit entlohnt werden muss, bestimmt sich nach Art. 324a OR: Da die Schliessung der Kita nicht in den persönlichen Verhältnissen der Arbeitnehmerin liegt, sondern es sich um ein objektives Ereignis handelt, muss der Arbeitgeber in dieser Situation keinen Lohn bezahlen. So entschied das Kantonsgericht Zürich zumindest im Jahr 2010, als eine Kita aufgrund der Schweinegrippe schliessen musste.

- Muss die Mutter hingegen zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so hat sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Auch hier ist die Mutter gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind am Coronavirus erkrankt, wird sich jedoch kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Mutter muss zu Hause bleiben. Sie hat hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

27. Homeoffice: Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden anweisen, ihre Arbeiten im Homeoffice zu erledigen?

- Ja. Das liegt grundsätzlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die hierfür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und allfällige Mehrkosten zu übernehmen. Aufgepasst jedoch bei Grenzgängern:
- Insbesondere bei Grenzgängern kann die vermehrte Beschäftigung im Wohnstaat (zum Beispiel Homeoffice) zu Fragen führen bezüglich sozialversicherungsrechtlicher Koordination. Bei einer Beschäftigung im Wohnstaat im Umfang von 25 Prozent im Jahresdurchschnitt oder mehr fällt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung dem Wohnstaat zu. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat hierzu bisher nicht offiziell Stellung genommen, ob die Unterstellung im Sinne einer Sonderregelung im Erwerbsstaat bleiben kann. Ob eine allfällige Entsendung in den Heimatstaat vorgenommen werden könnte, ist jeweils mit der zuständigen Ausgleichskasse zu klären.
- Je nach Staat könnten sich zudem steuerrechtliche Fragen ergeben, wenn die Voraussetzungen der Grenzgängerregelungen nicht mehr eingehalten sind.
- Da uns die Folgen des Coronavirus relativ früh im Jahr treffen, könnte diesen Problemen mit einer entsprechenden Regelung begegnet werden, damit betroffene Mitarbeitende bis zum Jahresende (oder einem allfälligen früheren Austrittsdatum) die 25 Prozentgrenze nicht erreichen.

II. Kurzarbeit

Wo können die Nidwaldner Unternehmen Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

Voranmeldungen von Kurzarbeit müssen beim Arbeitsamt, Stansstadterstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans, Telefon 041 618 76 52, E-Mail: arbeitsamt@nw.ch, gemeldet werden. Das Arbeitsamt kann Fragen zum Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beantworten sowie weitere Informationen geben.



Weitere Informationen sowie das Formular zur Kurzarbeit finden Sie auf der Webseite des Kantons Nidwalden unter <https://www.nw.ch/arbeitsamtdienste/1298>. Ebenfalls sehr nützlich ist die Webseite <https://www.arbeit.swiss/>.

Formular für Kurzarbeit: https://www.nw.ch/docn/8401/Kurzarbeit_Voranmeldung.pdf

Erleichterungen des Bundes: Nicht einreichen müssen Sie für die Voranmeldung: das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit». Jedoch müssen sie in der Voranmeldung bestätigen, dass alle betroffenen Mitarbeitende mit der Einführung von Kurzarbeit einverstanden. Zudem ist eine Kopie des aktuellen Handelsregisterauszugs erforderlich (gemäss den vom Bundesrat beschlossenen Erleichterungen)

Sie können die Gesuche im Aussenbriefkasten des Arbeitsamtes einwerfen.

Haftungsausschluss

Mit diesem Merkblatt werden Informationen zur Verfügung gestellt. Das Merkblatt ist keine Rechtsberatung, es steht zur allgemeinen Information zur Verfügung.

Weitergehende Informationen finden Sie unter:

- www.bag.admin.ch
- www.seco.admin.ch
- <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>
- www.arbeit.swiss
- <https://www.arbeitgeber-banken.ch>
- www.amsuisse.ch
- www.centrepatronal.ch
- www.holzbauschweiz.ch
- www.arbeitgeberbankensuisse.ch
- www.sgv-usam.ch
- www.arbeitgeber.ch