

Rechts- & Wirtschaftskompetenz

Sie schätzen Können und Erfahrung? Sie suchen massgeschneiderte Lösungen für die Herausforderungen in Ihrem Unternehmen? Wir helfen Ihnen gerne weiter.



ELFENAU
RECHT & WIRTSCHAFT



WEBINAR@WEBLAW

Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht

Sars-CoV-2: Herausforderungen für Arbeitgeber

Webinar | 12. März 2020 (Daten: 12.03.2020|0600CET)



WEBINAR@WEBLAW

Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht

Ausgangslage

Herausforderungen für Arbeitgeber

Exkurs: Kurzarbeit

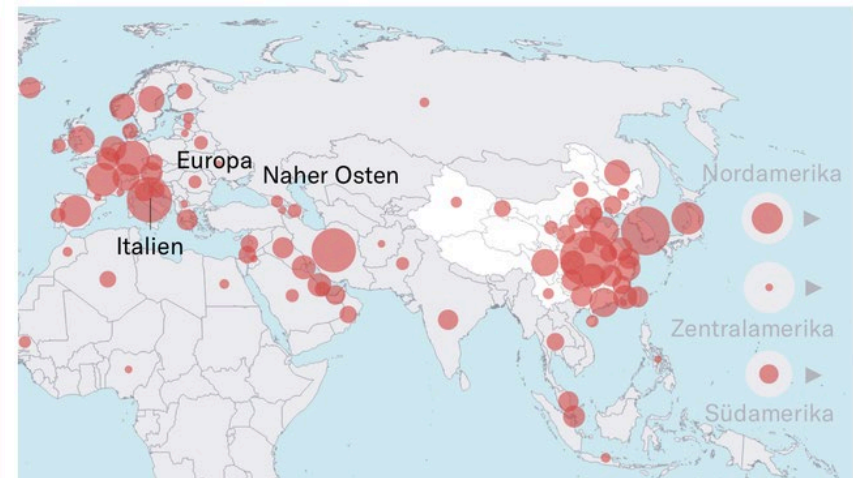
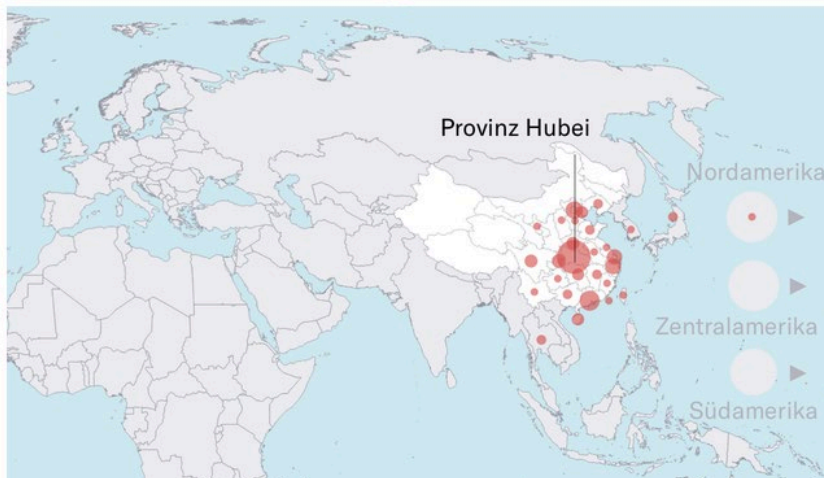
Persönliche Einschätzung und Empfehlungen

Ausgangslage

SARS-CoV-2 erobert die Welt in 2 Monaten

22. Januar 2020: Phase 1

5. März 2020: Phase 4



credits: NZZ

1. Phase: Ausbreitung in der Provinz Hubei, China
2. Phase: Ausbreitung in China, Transfer in asiatische Länder
3. Phase: Eindämmung in China, Ausbreitung in Asien, Transfer nach Europa
4. Phase: Rückgang in China, neue Epidemieherde in Europa und dem Nahen Osten

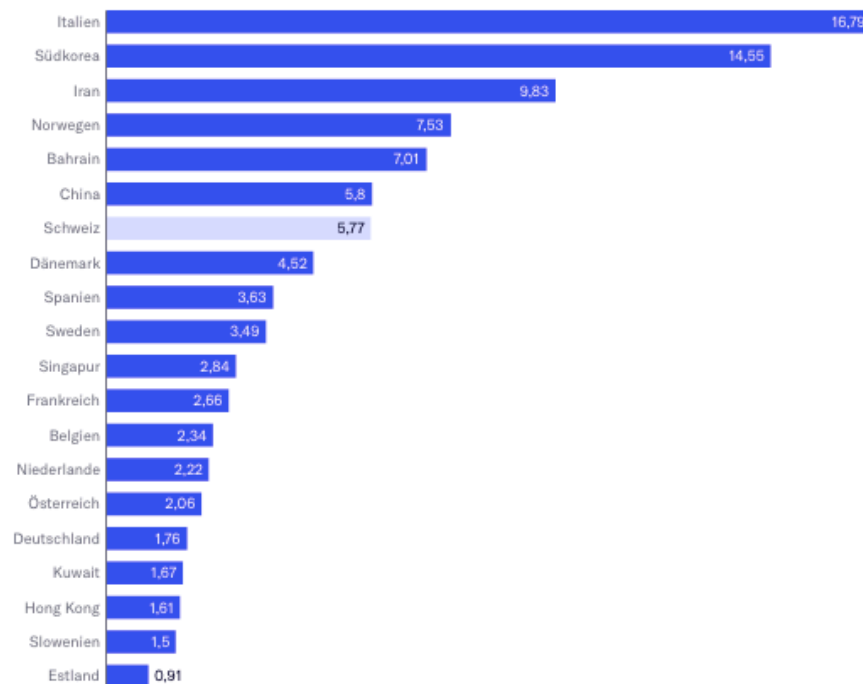
aktuell: Exponentielle Ausbreitung in Europa (**Pandemie gemäss WHO**)

Verbreitung

Italien führt; Schweiz auf Platz 7

Italien hat mittlerweile deutlich mehr Coronavirus-Fälle als Südkorea

Die 20 Länder* mit den meisten bestätigten Covid-19-Erkrankungen auf 100 000 Einwohner



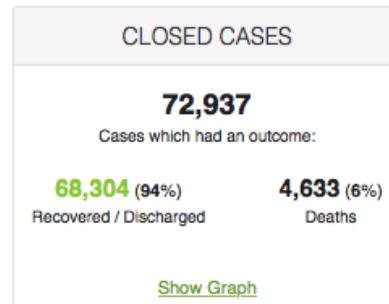
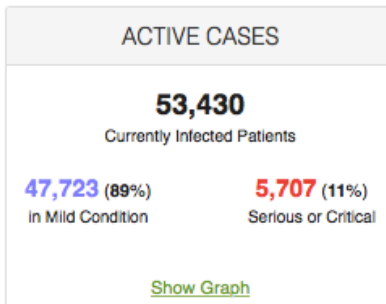
* Berücksichtigt wurden nur Länder mit mehr als 1 Mio. Einwohnern. Stand: 11. März 2020.
Quellen: [Johns-Hopkins-Universität](#), [Weltbank](#)

NZZ / bsk.

- Betroffene Gebiete werden seit dem 09.03.2020 keine mehr definiert (BAG)
- Ansteckungsgefahr auf der ganzen Welt (**Einreisesperre aus Europa in die USA**)
- Stärker betroffen als die Schweiz sind **Italien, Südkorea, Iran, Norwegen, Bahrain, China** (TOP06)

Verbreitung (ii)

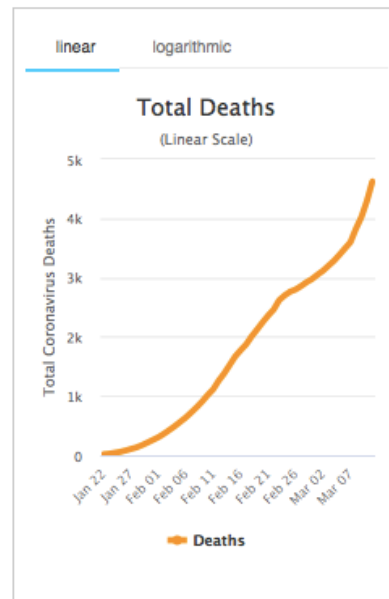
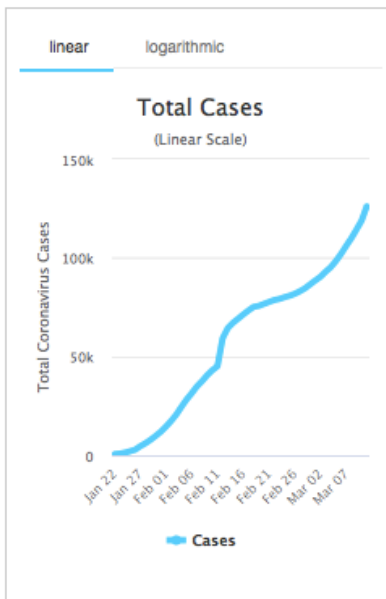
Fallzahlen und Todesfälle steigen weltweit



- Gemeldete Fälle: 126'367
- Geheilt: 68'304 (54.1%)
 - Todesfälle: 4'633 (3.7%)
 - *Italien meldet 12'400 Fälle und 827 Tote (6.7%)*

- Abgeschlossen: 72'937**
- Geheilt: 68'304 (93.6%)
 - Todesfälle: 4'633 (**6.4%**)

- Gemäss Schätzungen könnten 40-70% der Bevölkerung mit SARS-CoV-2 infiziert werden (Marc Lipsitch, Harvard)



credits: worldometers.info

Ausbreitung in der Schweiz

Betroffen sind sozial Aktive; gefährdet Rentner

In der Schweiz wurden bis zum 11.03.2020|1200CET insgesamt **645 Meldungen** (BAG: 613 bestätigte Fälle) sowie **4 Todesfälle** registriert.

Die Mehrheit der infizierten Schweizerinnen und Schweizer sind mittleren Alters

Die 210 ersten positiven Coronavirus Tests nach Altersgruppe

Das Virus trifft Männer härter

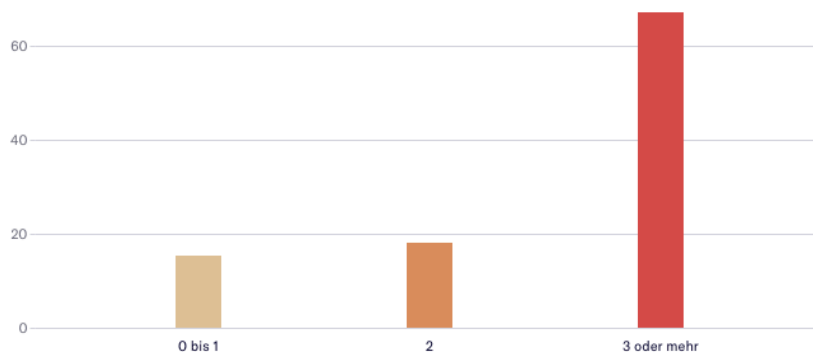
Sterberate (in Prozent) nach Geschlecht

Je älter der Patient, desto mehr Todesfälle

Sterberate nach Altersgruppe (in Prozent)

Wer an Corona stirbt, hat meist schon mehrere Erkrankungen

Vorerkrankungen vor Infizierung mit dem Coronavirus bei 105 gestorbenen Patienten in Italien, in %



Quelle: Nationales Gesundheitsinstitut Italien

NZZ / koa.

- Von der Ansteckung betroffen sind bisher vor allem Personen zwischen 20 und 60 Jahren
- Männer sind stärker betroffen als Frauen; 5% der Erkrankten weisen starke Symptome auf
- Unter 50 Jahre bestehen gute Überlebenschancen
- "Besonders betroffen" sind Menschen über 65 sowie vorbelastete Personen (>02DIZ)



WEBINAR@WEBLAW

Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht

Ausgangslage

Herausforderungen für Arbeitgeber

Exkurs: Kurzarbeit

Persönliche Einschätzung und Empfehlungen

Aktuelle Herausforderungen

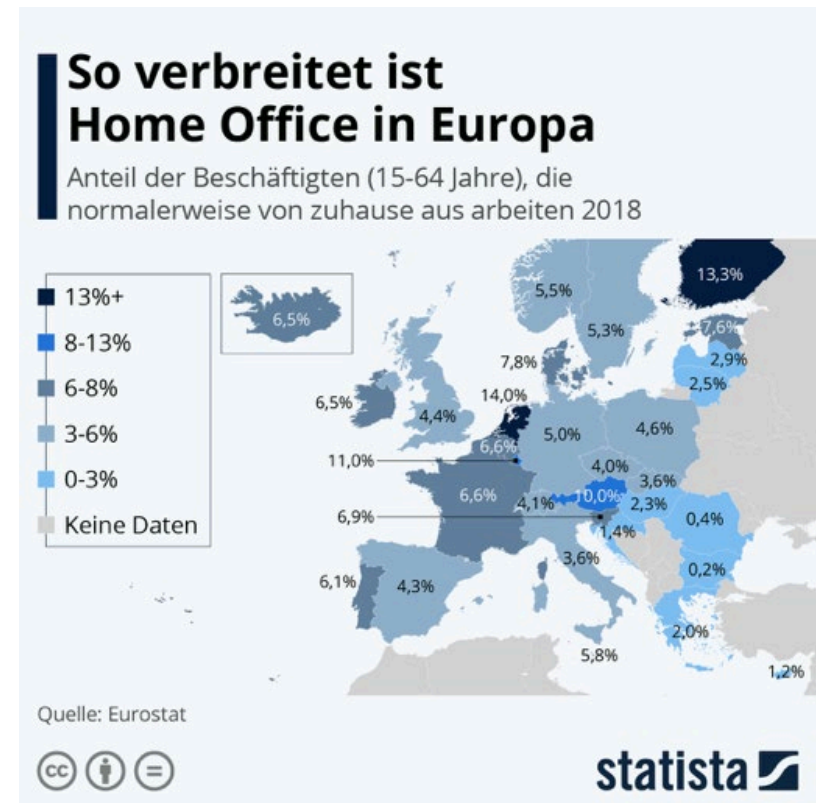
Arbeitgeber

- Produktionsfähigkeit / Liquidität
- Gesundheitsschutz
 - MA mit Kundenkontakt
 - International tätige MA
- Reduktion Übertragungsrisiko
 - Social Distancing
 - Smart Working (**Home-Office**)
 - "Selbstquarantäne"
- Lohnzahlung bei "Arbeitsunfähigkeit"
- Ersatz des wirtschaftlichen Schadens (**Kurzarbeit**)
- Reduktion Personalkosten (**Massenentlassung**)

Pro Memoria: Home-Office

Vertragliche Regelung wird empfohlen

- Nutzung und Zurverfügungstellung technischer Geräte
- Reporting / **Zeiterfassung**
- Regelung der Erreichbarkeit
- Handhabung von Minusstunden
- **Betreuungspflichten**
- **Vertraulichkeit**
- Regelung **Auslagenersatz**
- Datenschutz bei mobilen Zeitstempelungen
- Widerrufsrecht (Vertragsverletzung)
- UVG / Steuern
 - Achtung: **Grenzgänger** (25%)



Pro Memoria: Massenentlassung

Faustregel: 10-30 Entlassungen innert 30 Tagen

Art. 335d¹⁶⁹

IIbis, Massen-
entlassung
1. Begriff

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

- Konsultation Arbeitnehmer
- Information Arbeitsamt
- Sozialplan (>250 Mitarbeitende; 30 Kündigungen)

Pandemieplan (BCM)

Jetzt aktivieren (sofern vorhanden)

- Zielsetzung:
 - Aufrechterhaltung der Produktion während einer Pandemie und dem daraus folgenden Ausfall von Arbeitskräften und der Unterbrechung der Lieferketten
 - Minimierung des Infektionsrisikos
- [Handbuch für die betriebliche Vorbereitung](#) (BAG, EKP, SECO)
- Eventualplanung und vorbehaltenen Entschlüsse (Varianten)
 - Definition Verantwortlichkeiten / Schlüsselpositionen
 - Definition Produktkategorien
 - Planung Mitarbeiter- und Kundeninformation
 - Massnahmen zur Erhaltung der Produktionsfähigkeit
 - Massnahmen zum Schutz der Gesundheit

Art. 328

VII. Schutz der
Persönlichkeit
des Arbeit-
nehmers

1. im
Allgemeinen

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.¹¹⁸

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung¹¹⁹ ihm billigerweise zugemutet werden kann.¹²⁰

Art. 6 und 35 ArG

Art. 6²⁴

Pflichten der
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.²⁵

Art. 35

Gesundheits-
schutz bei
Mutterschaft


¹ Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

Massnahmen

- **Hygiene**
 - Empfehlungen BAG umsetzen
- **"Separierung"**
 - Mitarbeiter >50YRS
 - Mitarbeiter >02DIZ
 - Schwangere / stillende Mütter
- **Quarantäne**
 - 14-21 Tage nach Besuch TOP06:
ITA, KOR, IRN, NOR, BHR und CHN; (Tessin?)
 - Verdachtsfälle (Kontaktpersonen) sowie COVID-19 Fälle
- **Achtung: Information / Mitwirkung Arbeitnehmer**
 - Anhörung (Art. 6 ArGV3) und Mitsprache (Art. 48 ArG)
 - Arbeitnehmervertretung (ab 50 MA; Art. 3 MitwG)

Gesundheitsschutz (ii)

Empfehlungen BAG

- Empfehlungen BAG umsetzen 
- Besonders gefährdete Personen schützen (>**65 Jahre**)
- Kulanz bei **Arztzeugnissen** (ab 5. Tag)
- **Information** der Mitarbeitenden über persönliche und arbeitsplatzbezogene Schutzmassnahmen
- **Flexible Arbeitszeiten** (ÖV zu Randzeiten)
- Aktivierung Betriebskontinuitätsmanagement (Business Continuity Management, BCM)

Neues Coronavirus Aktualisiert am 6.3.2020

SO SCHÜTZEN WIR UNS.



NEU



Abstand halten.
Zum Beispiel:

- Ältere Menschen durch genügend Abstand schützen.
- Beim Anstehen Abstand halten.
- Bei Sitzungen Abstand halten.

WEITERHIN WICHTIG:

-  Gründlich Hände waschen.
-  Hände schütteln vermeiden.
-  In Taschentuch oder Armbeuge husten und niesen.
-  Bei Fieber und Husten zu Hause bleiben.
-  Nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

www.bag-coronavirus.ch

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation

 Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffiz federal da sanadad publica UFSP



Scan for translation

Weisungsrecht und Treuepflicht

Gesetzliche Grundlage

Art. 321d

V. Befolgung
von Anord-
nungen und
Weisungen

¹ Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

² Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Art. 321a

II. Sorgfalts-
und Treuepflicht

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Angemessenheit und Verhältnismässigkeit im Einzelfall prüfen

▪ **Betriebsschliessung (ohne Entlassungen)**

- Behördliche Anordnung: Kurzarbeit anmelden (Problem: Deckung KAE allenfalls reduziert)
- Entscheid Arbeitgeber
 - COVID-19 begründet: Kurzarbeit anmelden (wirtsch. Grund)
 - COVID-19 unbegründet: Risiko Arbeitgeber (Lohnzahlung)

▪ **Betriebsferien**

- Anordnung grundsätzlich möglich (Art. 329c Abs. 2 OR)
- Rücksichtnahme im Rahmen der Interessenlage
- Notifikationsfrist > 14d (im Normalfall)

▪ **Anordnung Ferien/Kompensation**

- Ferien (Art. 329c Abs. 1 OR: Rücksichtnahme)
- Überzeit (Art. 25 Abs. 2 ArGV1: "innert 14 Wochen")

Borderline-Decisions (ii)

Angemessenheit und Verhältnismässigkeit prüfen

■ "Selbstquarantäne"

- Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn
- Freiwillige Selbstquarantäne des Mitarbeitenden
 - Keine Pflicht zur Lohnzahlung
- Durch Arbeitgeber angeordnete Quarantäne
 - Pflicht zur Lohnzahlung (Art. 324 Abs. 1 OR)
- Behördlich angeordnete Quarantäne des Mitarbeitenden
 - Grundsatz: Pflicht zur Lohnzahlung (Art. 324a Abs. 1 OR; "Erfüllung gesetzlicher Pflicht"; amtliches Arbeitsverbot)
 - Krankheit: Pflicht zur Lohnzahlung (Art. 324a Abs. 1 OR)
 - Ausnahme: Selbstverschulden (Reise in "betroffenes Gebiet" bzw. TOP06)

■ **Massenentlassung** (Aufhebung durch Personalmangel?)

- **Lohnfortzahlung infolge Krankheit (COVID-19)**
 - Arbeitsverhältnis > 3 Monate (Art. 324a Abs. 1 OR)
 - Massgebend ist individuelle Vereinbarung bzw. das Dienstalter; Minimum: 3 Wochen (Art. 324a Abs. 2 OR; BE/BS/ZH-Skala)
 - Krankentaggeldversicherung (i.d.R. 80% während 730 Tagen)
- **Lohnfortzahlung bei angeordneter Quarantäne**
 - Keine Krankheit = Kein Leistungsfall KTG
- **Lohnfortzahlung bei Betriebsschliessung**
 - Corona-Virus gehört nicht zum "normalen" Betriebsrisiko (SECO): Unmöglichkeit i.S.v. Art. 119 OR?
 - M.E. Lohnfortzahlungspflicht, sofern keine objektive, sondern eine subjektive Unmöglichkeit vorliegt (Arbeit könnte an einer anderen Betriebsstätte angenommen werden)



WEBINAR@WEBLAW

Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht

Ausgangslage

Herausforderungen für Arbeitgeber

Exkurs: Kurzarbeit

Persönliche Einschätzung und Empfehlungen

Aus wirtschaftlichem Grund

Art. 31 ff. AVIG; Art. 46-47 AVIV

- **Verkürzung der normalen Arbeitszeit**
 - Achtung: Gleitzeit (schriftliches Reglement erforderlich)
 - Achtung: Mehrstunden (werden mit Fehlstunden verrechnet)
- **Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls**
 - Wirtschaftliche Gründe
 - Unvermeidbarkeit
 - Mindestens 10% Arbeitsausfall pro Abrechnungsperiode
- **Kein gekündigtes Arbeitsverhältnis**
- **Vorübergehender Arbeitsausfall**

Härtefallregelung

Behördliche Massnahmen: Art. 32 Abs. 3 AVIG

³ Der Bundesrat regelt für Härtefälle die Anrechenbarkeit von Arbeitsausfällen, die auf behördliche Massnahmen, auf wetterbedingte Kundenausfälle oder auf andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Er kann für diese Fälle von Absatz 2 abweichende längere Karenzfristen vorsehen und bestimmen, dass der Arbeitsausfall nur bei vollständiger Einstellung oder erheblicher Einschränkung des Betriebes anrechenbar ist.¹⁴²

▪ Härtefallregelung

- Kein wirtschaftlicher Grund
- Fehlende Unvermeidbarkeit
- Arbeitsausfall < 10%

▪ Auf Arbeitsausfälle infolge behördlicher Massnahmen bzw. durch die aus der aktuellen Situation folgenden Umstände anwendbar

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend.

Härtefallregelung (ii)

Einschränkung: Art. 51 Abs. 4 AVIV

⁴ Der Arbeitsausfall wegen eines Schadenereignisses ist nicht anrechenbar, solange er durch eine private Versicherung gedeckt ist. Hat sich der Arbeitgeber gegen einen solchen Arbeitsausfall nicht versichert, obwohl dies möglich gewesen wäre, so ist der Arbeitsausfall frühestens nach Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist anrechenbar.

- Keine Anrechenbarkeit bei bestehender Versicherungsdeckung oder unterlassenem Abschluss einer grundsätzlich verfügbaren Versicherung
 - **Waren Epidemiever sicherungen konkret verfügbar?**
 - **Decken diese das gesamte Risiko?**
- Falls zutreffend: Arbeitsausfall ist erst nach Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist anrechenbar

Anspruchsberechtigte Personen

Arbeitszeitkontrolle zwingend

- **Betriebliche Arbeitszeitkontrolle zwingend**
- **Alle Arbeitnehmer im Sinne des AHVG**
 - Zwischen Abschluss der obligatorischen Schulzeit und Erreichen AHV-Alter
 - Keine Mindestbeitragsdauer
 - Grenzgänger
- **Exklusive**
 - Gekündigte Mitarbeitende
 - Mitarbeitende, deren Arbeitszeit nicht bestimmbar ist (Arbeit auf Abruf, Aushilfen etc.)
 - Mitarbeitende, welche rein auf Provisionsbasis tätig sind
 - Höher leitende Mitarbeitende
 - Ehegatten des Arbeitgebers

Entschädigung

Keine volle Kompensation der Personalkosten

- Die Kurzarbeitszeitentschädigung beträgt, nach Abzug der Karenztage, 80% des anrechenbaren Verdienstausfalls
- Der Arbeitgeber muss die gesetzlichen Sozialabgaben auf dem vollen Lohn (100%) abführen
- Die maximale Abrechnungsdauer beträgt 12 Monate innerhalb von 2 Jahren
- Zu Unrecht bezogene Kurzarbeitsentschädigungen sind zurück zu zahlen
- Die Einführung von Kurzarbeit ist durch den Arbeitgeber mindestens 10 Tage (**neu: 3 Tage**) vor der geplanten Einführung zu beantragen und zu begründen



WEBINAR@WEBLAW

Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht

Ausgangslage

Herausforderungen für Arbeitgeber

Exkurs: Kurzarbeit

Persönliche Einschätzung und Empfehlungen

- Basisdaten aus Italien scheinen zuverlässiger als jene aus China (**Mortalität ITA: >6.7%**)
- Das Tessin scheint mit **5-7 Tagen Verzögerung** der Entwicklung in Italien zu folgen (Schätzung Zürich: Verzögerung von 7-10 Tagen)
- Infektionsrate wird auf 40% der Bevölkerung geschätzt (**Pandemie; Ausfall von Arbeitskräften**)
- In den nächsten Tagen zu erwartende Massnahmen
 - Grenzkontrollen (erfolgen bereits partiell) bzw. Schliessungen (**Grenzgänger**)
 - Notstand in einzelnen Kantonen (TI bereits ausgerufen)
 - Schliessung von Schulen (**erwerbstätige Eltern**)
 - Einschränkung der Bewegungsfähigkeit der Bevölkerung (**Erschwerung Arbeitswege**)

Aktuelle Herausforderungen

Empfehlungen für Arbeitgeber

- Produktionsfähigkeit
 - **Pandemieplan / BCM** (Split Work; Verzichtsplanung)
- Gesundheitsschutz / Reduktion Übertragungsrisiko
 - **Empfehlungen BAG** (Social Distancing) / **Separierung MA>50YRS/02DIZ** / **Individuelle Lösungen suchen**
 - **Einstellung Geschäftsreisen (Verbot TOP06)**
- Lohnzahlung
 - Unbegründete Arbeitsverweigerung: **Kein Lohn**
 - Krankheit: **Lohnfortzahlung / KTG**
 - Behördliche Anordnung: **Heute: Lohnfortzahlung / Morgen?**
- Schadenersatz
 - **Kurzarbeit** (Corona-Betriebsteil?)
- Rechtliche Planung:
 - **Home-Office / Kurzarbeit** / (Massenentlassung)

Aktuelle Herausforderungen (ii)

Sicht Arbeitnehmer

- Selbstschutz
 - Anspruch auf Home-Office: **Nein**
 - Recht auf Arbeitsverweigerung? **Nur in begründeten Fällen nach Abmahnung**
- Umgang mit kranken Familienangehörigen
 - **Erfüllung gesetzlicher Pflichten** (Art. 324a Abs. 1 OR; bspw. krankes Kind; min. 3 Tage [Art. 36 Abs. 3 ArG])
 - **Empfehlung**: 14-21 Tage bezahlte Absenz (Selbstquarantäne)
- Umgang mit angeordneter "Selbstquarantäne"
 - **Anordnung Arzt**: Information Arbeitgeber, zuhause bleiben; Anspruch auf Lohn / KTG
 - **Weisung Arbeitgeber**: Weisungsgebunden; Anspruch auf Lohn
- Anordnung zum Ferienbezug / von Betriebsferien
 - **Recht auf Interessenwahrung; im Kern weisungsgebunden**

Vielen Dank

Dr. iur. Emanuel Tschannen, Rechtsanwalt, Executive MBA



Die **ELFENAU SCHWEIZ AG** ist eine seit 2015 bestehende Anwaltskörperschaft. Unsere Kunden sind Unternehmer und KMU mit bis zu 2'000 Mitarbeitenden.

Dr. **Emanuel Tschannen** ist Rechtsanwalt und hat an der HEC Paris ein Executive MBA absolviert. Er ist auf Vertrags-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert und im Anwaltsregister der Kantons Zürich eingetragen.

emanuel.tschannen@elfenau.com

www.elfenau.com



ELFENAU
RECHT & WIRTSCHAFT

