

Grundsätzliche Informationen im Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus, die von Arbeitgeberseite zu berücksichtigen sind:

1. Information

Es gilt, eine **unnötige Panik zu vermeiden**. Die Entwicklung sollte auch von Arbeitgeberseite aufmerksam beobachtet werden. Zusätzlich [zum BAG](#) hat auch das Seco wichtige Informationen aufgeschaltet: «[Pandemieplan. Handbuch für die betriebliche Vorbereitung](#)».

Nebst der Sicherstellung der eigenen Informationen über die Lage und die Empfehlungen des Bundes (BAG und Seco), sollte auch eine **Information der Mitarbeitenden** über den Stand der Situation, die eigene Betroffenheit von der Virusansteckung (u.a. auch Informationen über Mitarbeitende in Krisengebieten) sowie die Massnahmen zum **Schutz der Mitarbeitenden vor einer Ansteckung** und zur **Vorbereitung des Aufrechterhaltens des Betriebes im Falle einer Pandemie (Notfallplan)** erfolgen. Das BAG empfiehlt Hygienemassnahmen ([hier](#)).

2. Anweisungen gegenüber den Mitarbeitenden

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen. Um diese Fürsorgepflicht zu wahren, haben sie – je nach Situation – ein sehr weitgehendes **Weisungsrecht** ihren Mitarbeitern gegenüber. Mit den getroffenen Massnahmen sollen die Mitarbeiter vor einer Ansteckung mit Krankheiten im Umfeld der Arbeitsverrichtung bewahrt werden. Gleichzeitig ist aber auch der Geschäftsbetrieb soweit möglich sicherzustellen, was eine bisweilen heikle Abwägung der verschiedenen Interessen unter Gewichtung der jeweiligen Risiken erfordert. Die Mitarbeitenden sind anzuweisen, wie sie vorzugehen haben, wenn sie sich krank fühlen. Dafür sollte eine **interne Ansprechperson** definiert werden und diese den Mitarbeitenden **bekannt gegeben werden**.

Im Pandemiefall sollte der Arbeitgeber seine Vorkehrungen je nach Bedrohungslage verhältnismässig anpassen. Als personenbezogene, nicht medikamentöse Massnahmen sind zu empfehlen: Händehygiene, Distanzhaltung, Desinfektion, physische Schutzmassnahmen (Masken, Handschuhe, Schutzbrillen, Plexiglas etc.). Der Arbeitgeber sollte sich auch **frühzeitig weitergehende Weisungen überlegen**, z.B. Homeoffice, Videokonferenzen und Telefonate statt persönlicher Meetings, Reiseverbot etc. Für den Fall des Ausfalls grosser Teile der Belegschaft sollten insbesondere die Stellvertretungen geregelt sein.

Die Mitarbeiter haben sich grundsätzlich an Weisungen zu halten; deren Nichtbefolgen kann mit verhältnismässigen Disziplinarmaßnahmen sanktioniert werden.

3. Notfallplanung inkl. supply chain

Eine Pandemiewelle kann die Geschäftsprozesse samt Betriebs- und Lieferketten unterbrechen. Jedes Unternehmen sollte sich deshalb frühzeitig Gedanken zu einer Notfallplanung machen, so dass die **Kernfunktionen** des Unternehmens sichergestellt sind. Vor dem Ausbruch einer Grippepandemie ist zum Beispiel festzulegen, auf welche Produkte vorübergehend verzichtet werden kann. Siehe auch «[Pandemieplan. Handbuch für die betriebliche Vorbereitung](#)».

Bei schweren Grippepandemien erkranken bis zu 25% der Bevölkerung. In diesen Fällen ist mit einem grossen Personalausfall zu rechnen. Deshalb müssen die für den Betrieb unentbehrlichen Funktionen (**Schlüsselfunktionen**) definiert werden. Zudem muss exponiertes Personal (z. B. Schalterpersonal) identifiziert werden.

Die Mitarbeiter müssen auf ihre Aufgaben während einer Pandemie **vorbereitet sein**. Dazu braucht es eine gezielte Planung im Rahmen eines Notfall- und Krisenmanagements.

4. Arbeitsrechtliche Fragen

Zur Ergänzung Ihrer arbeitsrechtlichen Beratungen in den Branchen verweisen wir Sie auf folgende weiterführenden Informationen:

- [SECO](#) (siehe FAQ «Pandemie und Betriebe»)
- [MME Legal](#)
- [Anwaltskanzlei Vischer](#)
- [Blog Lawstyle](#)