



Mitgliederinformation zur Corona-Krise

3. Juli 2020

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne informieren wir Sie darüber, dass der Bundesrat am 2. Juli 2020 [die Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs](#) erlassen hat.

Diese führt ab **Montag, 6. Juli 2020** eine zwingende Quarantäne ein für Personen, die in die Schweiz einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor der Einreise in einem Staat oder Gebiet mit erhöhtem Risiko einer Ansteckung mit dem Coronavirus Sars-CoV-2 aufgehalten haben. Diese sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in ihre Wohnung oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben. Sie müssen sich während 10 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort aufhalten (Quarantäne).

Zu dieser Verordnung hat das BAG ebenfalls [FAQs zur Quarantäne](#) veröffentlicht.

Im Zusammenhang mit der verordneten **Quarantäne** stellen sich insbesondere die beiden nachfolgenden Fragen, zu welchen wir Ihnen gerne unsere Einschätzung zukommen lassen:

- **Darf der Arbeitgeber eine Reise in ein Risikoland gemäss bundesrätlicher Liste verbieten?**

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäss Art. 321d Obligationenrecht wird durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers begrenzt. Es ist also im konkreten Fall eine **Interessenabwägung** vorzunehmen zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an der Reise (Bsp.: Teilnahme an einer Beerdigung, Besuch eines kranken Elternteils etc.) und dem Interesse des Arbeitgebers, nach den Ferien nicht auf den Arbeitnehmer verzichten zu müssen, weil er noch 10 Tage in der Quarantäne verbringen muss, insb. wenn die Arbeit nicht im Home Office geleistet werden kann.

Überwiegt das Interesse des Arbeitgebers, kann er gegenüber dem Mitarbeiter auch anweisen, dass die Reise in ein Risikoland untersagt wird. Befolgt der betroffene Arbeitnehmer die Weisung nicht, kann der Arbeitgeber einen Verweis oder eine Verwarnung aussprechen. Der Arbeitnehmer wird auch schadenersatzpflichtig, wenn dem Arbeitgeber wegen der Pflichtverletzung ein Schaden entsteht (ZR 1998 Nr. 58, AGer ZH).

- **Wer bezahlt den Lohn während dieser verordneten Quarantäne?**

Die neue Verordnung sieht ausdrücklich vor, dass die bisherige EO-Taggeldentschädigung gemäss Art. 2 Abs. 2^{bis} der bisherigen COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020 nicht zur Anwendung gelangt. **Bei einer Quarantäne im Sinne von Artikel 2 der [Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs vom 2. Juli 2020](#) besteht kein Anspruch auf Entschädigung.**

Ebenso entfällt auch eine Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324a OR, da der Arbeitnehmer mit seinem Entscheid, in das Risikoland zu reisen, die Quarantäne (Arbeitsverhinderung) selber verschuldet hat. Es empfiehlt sich in jedem Fall, den

Arbeitnehmer vor seiner Reise auf den Wegfall der Lohnzahlung für die nachfolgende Quarantäne hinzuweisen.

- **Angeordnete Geschäftsreisen in ein Risikoland**

Stehen unverzichtbare Geschäftsreisen in ein Risikoland gemäss bundesrätlicher Liste an, was nur mit Zurückhaltung geschehen sollte, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, infolge seiner Anweisung zur Reise die Lohnfortzahlung während der nachfolgenden Quarantäne zu übernehmen.

Bei dieser Gelegenheit informieren wir Sie überdies gerne über den neusten Stand der Regelung in Bezug auf

- **[Versicherungsunterstellung aufgrund der COVID-19-Einschränkungen bei Grenzgängern](#) (Art. 13 der Verordnung Nr. 883/2004) - Fortführung des Home Office infolge des Coronavirus)**

Der Bundesrat hat sich mit Deutschland bilateral auf den 31. Dezember 2020 für die Anwendung der flexiblen Unterstellungsregeln geeinigt. Ab dem 1. Januar 2021 gelten wieder die normalen Unterstellungsregeln. Für die anderen Nachbarstaaten gilt die flexible Auslegung der Unterstellungsregeln solange weiter, bis nichts Anderes vereinbart wurde.

Eine aktualisierte Übersicht über die Massnahmen, Lockerungen und Mitteilungen des Bundes erhalten Sie auch auf unserer [Webseite](#).