

Merkblatt zu Covid-19-Pandemie (Stand 20.11.2020)

Quarantäne & Isolation / EO und Lohnzahlung

1. Quarantäne & Isolation

Von **Quarantäne** wird gesprochen, wenn eine Person "engen Kontakt" zu einer Person hatte, welche mit dem Coronavirus infiziert ist. In diesem Fall wird bei der betroffenen Person eine Quarantäne **von zehn Tagen** angeordnet. Die 10 Tage müssen eingehalten werden, auch wenn sich ein negatives Corona-Testergebnis ergibt. Anstelle einer behördlichen Anordnung kann auch ein ärztliches Zeugnis (Attest) die Quarantänapflicht (keine Arbeitsunfähigkeit) vorschreiben. Es gilt folgende **Grundregel**: Der Kontakt war eng, wenn die betroffene Person zu einer anderen Person über längere Zeit ungenügend Abstand hatte und kein Schutz vorhanden war. «Längere Zeit» heisst zusammengezählt mehr als 15 Minuten pro Tag (kumulativ). «Ungenügend Abstand» heisst weniger als 1,5 Meter Abstand.

In **Isolation** hat sich eine Person zu begeben, die positiv auf das Virus getestet wurde oder bei der die Vermutung einer Infektion z.B. aufgrund von Krankheitssymptomen besteht. Im diesem Fall spricht man von einer **Selbstisolation**, bei welcher sich die betroffene Person zuhause isolieren sollte, um andere nicht anzustecken. Dies, solange kein Testergebnis vorliegt.

2. Quarantäne EO und Lohnfortzahlung

Liegt eine behördliche Anordnung zur Quarantäne bzw. ein ärztliches Zeugnis vor, welches die Quarantäne (keine Krankheit) attestiert, handelt es sich hierbei um eine behördliche Massnahme, weshalb der Lohn grundsätzlich weiterhin geschuldet ist.

Lohnfortzahlung 80%

Allerdings ist die Höhe der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (80% oder 100%) umstritten. Wir empfehlen jedoch ausdrücklich, den Mitarbeitern, welche von einer Quarantäne betroffen sind, **80 % des Lohnes - unter Vornahme der üblichen (Sozial-) Abzüge - auszuzahlen**. Wird seitens der Ausgleichskasse eine Erwerbssersatzentschädigung von 80 % ausbezahlt, ist nach unserer Auffassung die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers damit abgegolten. D.h. der Arbeitgeber hat die Differenz von 20 % zum Lohn bei 100 % nicht zu übernehmen vgl. Art. 324b OR).

EO-Entschädigung 10 Tage à 80% bei AK 105

Insoweit die Voraussetzungen für eine Quarantäne vorliegen, hat der betroffene Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin einen Anspruch auf die Corona-Erwerbsersatzentschädigung der Ausgleichskasse (AK105). Der Antrag auf Erwerbsersatzentschädigung kann bei der Ausgleichskasse AK105 gestellt werden (www.AK105.ch).

Der Einfachheit halber empfehlen wir, dass der Arbeitgeber das ärztliche Attest des Mitarbeiters der AK105 zustellt. Insoweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber kein ärztliches Quarantäne-Attest zustellt, erhält er grundsätzlich auch keinen Lohn, falls er nicht zur Arbeit erscheint.

Die Gesamtentschädigung der Erwerbsersatzentschädigung wird **am Ende der Quarantäne an den Arbeitgeber ausbezahlt** und kann von diesem behalten werden insoweit er seiner obenerwähnten Lohnfortzahlungspflicht nachgekommen ist.

Die Ausgleichskasse (AK105) richtet ein **Taggeld von 10 Tagessätzen à 80 %** des Lohnes aus und zwar unabhängig davon, ob der Mitarbeiter nur während 6 Arbeitstagen ausfällt (z.B. weil zwei Wochenenden dazwischen liegen). Diese EO-Entschädigung bzw. der Corona-Erwerbsersatz untersteht der Beitragspflicht. Deswegen werden die üblichen (Sozial-)Abzüge vom Lohn oder der EO-Entschädigung (bei Weiterleitung an den Arbeitnehmer) abgezogen. Der anteilmässige 13. Monatslohn ist im Taggeld der EO bereits eingerechnet.

Homeoffice ist möglich

Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Quarantäne im Homeoffice arbeiten, besteht kein Anspruch auf die Corona-Erwerbsersatzentschädigung. In diesen Fällen arbeitet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von zuhause aus und erhält weiterhin den Lohn.

3. Isolation und Lohnfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit und Krankheitssymptomen

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter **krank** und kann deshalb nicht arbeiten, liegt ein Krankheitsfall vor. Falls ein Corona-Test durchgeführt wurde, ist das Resultat - positiv oder negativ - unerheblich. Es besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Krankentaggeld in Höhe von 80 % gemäss Art. 324a OR (vgl. Art. 13 GAV). In den ersten 4 Anstellungsjahren kann **1 Karenztag** abgezogen werden Art. 13.3 GAV.

Bei Arbeitsfähigkeit trotz Krankheitssymptomen

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weist **Krankheitssymptome** wie leichtem Husten, Halsschmerzen oder Kopfschmerzen auf, wäre aber grundsätzlich **arbeitsfähig** bzw. würde unter normalen Umständen mit solchen Symptomen weiterarbeiten. Nun begibt er sich jedoch in Selbstisolation bis zum Vorliegen eines Corona-Testergebnisses. Die Kosten des Tests werden vom Bund übernommen, sofern die [Testkriterien des BAG](#) erfüllt sind bzw. ein konkreter Grund vorliegt. Ein solcher liegt beispielsweise nicht vor,

wenn der Arbeitnehmer alle seine Mitarbeiter zu einem Test verpflichtet, um sicher zu gehen, dass alle negativ sind.

Negativer Corona-Test

Ist das Testresultat negativ und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsfähig, ist er zur Arbeitsleistung gemäss Vertrag verpflichtet.

Positiver Corona-Test

Ist das Ergebnis des Corona-Tests positiv, muss sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund behördlicher Anweisung in Isolation begeben. Sofern während der Isolation Homeoffice möglich ist, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von zuhause aus arbeiten und erhält weiter den Lohn. Kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kein Homeoffice machen (z.B. weil sie auf dem Bau arbeiten), ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers umstritten. Wir empfehlen in diesen Fällen jedoch eine Lohnfortzahlung wie im Krankheitsfall gemäss Art. 324a OR. Das bedeutet, dass bei Vorliegen eines positiven Testergebnisses **80 % des Lohnes** durch den Arbeitgeber bezahlt wird. Es rechtfertigt sich auch hier in den ersten 4 Anstellungsjahren **1 Karenztag** abzuziehen (Art. 13.3 GAV) Dies also auch im Falle, da keine Krankheitssymptome auftreten.

4. Wartezeit

Bei Arbeitsfähigkeit trotz Krankheitssymptomen

Bis zum Vorliegen des Testergebnisses kann es mehrere Tage dauern. Während dieser Zeit befindet sich die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter zuhause in Isolation. Wir empfehlen, auch während dieser Dauer - unter allfälliger Berücksichtigung des **Karenztages** gemäss Art. 13.3 des GAV - den Lohn nach Art. 324a OR, d.h. **80 % des Lohnes** (vgl. Art. 13.3 GAV) zu bezahlen.

Selbstisolation aber keine Krankheitssymptome, Vornahme eines Corona-Tests

Unterzieht sich eine Person freiwillig - z.B. weil sie Angst hat - einem Corona-Test, ohne dass Krankheitssymptome vorliegen, begibt sich die betroffene Person bis zum Vorliegen des Testergebnisses in Isolation. **Nach unserer Auffassung ist in diesem Fall grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR gegeben. Wir empfehlen, in diesen Fällen die Wartetage wenn immer möglich durch Kompensation von Überstunden abzugelten.** Allenfalls rechtfertigt es sich auch, die Ausfalltage je zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Weitere Informationen zu Isolation und Quarantäne finden Sie [hier](#).

Für weitergehende Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SMGV gerne zur Verfügung: Hotline unter 043 233 49 00 (vormittags täglich 08:00-10:00 sowie nachmittags Mi und Fr 14:00-16:00) oder Email unter recht@smgv.ch