



An alle Interessierten

AKTENNOTIZ

Baar, 27. Februar 2020

Von: Rechtsanwalt Lukas Fässler; Mitarbeiterin MLaw Milica Stefanovic

/Volumes/DISKS-Public/06 FACHTEXTE/Ausbruch Pandemie/Aktennotiz Ausbruch Pandemie – Vorgehen Arbeitgeber - öffentliche Publikationsversion - 27-02-2020.docx

Ausbruch einer Pandemie – Vorsorge und Anordnung von Massnahmen durch den Arbeitgeber

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die Arbeitnehmer, welche vom Pandemievirus nicht betroffen sind. Jene Arbeitnehmer, welche am Pandemievirus erkrankt sind und die Arbeit nicht mehr verrichten können, gelten als krank und haben Anspruch auf Lohnfortzahlung durch ihren Arbeitgeber gemäss den gesetzlichen Vorgaben und den arbeitsvertraglichen Abmachungen (Taggeldversicherung).

1. Einleitung

Das neuartige Coronavirus breitet sich rasant aus. Die WHO beurteilt die Ausbreitung als internationale Gesundheitsnotlage. Ein erster Erkrankungsfall ist soeben auch in der Schweiz festgestellt worden. Weitere werden mit Bestimmtheit folgen und die Massnahmen der Behörden (BAG und Kantonsärzte) sind im Moment kaum vorhersehbar. Ein Ansteckungsrisiko besteht zurzeit hauptsächlich bei Reisen in betroffene Gebiete oder bei engem Kontakt zu Personen, die bereits mit dem Virus angesteckt sind. Diesbezüglich können Arbeitsorte mit Menschenansammlungen zu potenziellen Ansteckungsorten werden. Der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer müssen in diesem Fall ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf eine mögliche Pandemie beachten und sorgfältig einhalten.

2. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Massnahmen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Angestellten während der Arbeit angemessen zu schützen (vgl. dazu ArGV3). Die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Risiken zu

Lukas Fässler

lic.iur.Rechtsanwalt^{1,2}, Informatikexperte
faessler@fsdz.ch

Carmen De la Cruz

Rechtsanwältin und Notarin^{1,2}
eidg. dipl. Wirtschaftsinformatikerin

Zugerstrasse 76b
CH-6340 Baar
Tel.: +41 41 727 60 80
Fax: +41 41 727 60 85

www.fsdz.ch

sekretariat@fsdz.ch

UID: CHE-349.787.199 MWST



Partnerkanzleien:

Böhni Rechtsanwälte GmbH

Roman Böhni
MLaw Rechtsanwalt^{1,2}
BSc Wirtschaftsinformatik

Zugerstrasse 76b
CH-6340 Baar
Tel.: ++41 41 541 79 60
info@boehnilaw.ch
www.boehnilaw.ch

de la cruz beranek Rechtsanwälte AG

Carmen De la Cruz
Rechtsanwältin und Notarin^{1,2}
eidg. dipl. Wirtschaftsinformatikerin
delacruz@delacruzberanek.com

Nicole Beranek Zanon

Rechtsanwältin und Notarin^{1,2}
beranek@delacruzberanek.com

Industriestrasse 7
CH-6300 Zug
Tel.: ++41 41 710 28 50
Fax: ++41 41 710 90 76
www.delacruzberanek.com
UID: CHE-389.928.945 MWST

Lichtsteiner Rechtsanwälte und Notare

Urs Lichtsteiner
lic. iur. Rechtsanwalt^{1,2}, MSc (Stanford)
lichtsteiner@lilaw.ch

Baarerstrasse 10, Postfach 7517
CH-6302 Zug
Tel.: +41 41 726 90 00
Fax: +41 41 726 90 05
www.lilaw.ch
info@lilaw.ch
UID: CHE-404.805.335 MWST

Anwaltskanzlei Dr. Weltert

Hans M. Weltert
Dr. iur. Rechtsanwalt^{1,4}
hans.weltert@raweltert.ch

Matthias Heim

lic.iur. Rechtsanwalt^{1,4}
matthias.heim@raweltert.ch

Michael Heim

lic.iur. Rechtsanwalt^{1,4}
michael.heim@raweltert.ch

Bahnhofstrasse 10
CH-5001 Aarau
Tel.: +41 62 832 77 33
Fax: +41 62 832 77 34
www.raweltert.ch
info@raweltert.ch
UID: CHE-100.877.506 MWST

¹ Mitglied des Schweizerischen

Anwaltsverbandes

² Eingetragen im Anwaltsregister

des Kantons Zug

³ Eingetragen im Anwaltsregister

des Kantons Zürich

⁴ Eingetragen im Anwaltsregister

des Kantons Aargau

schützen, ist von zentraler Bedeutung. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beruht auf verschiedenen Rechtsgrundlagen wie Art. 328 OR, Art. 82 UVG und Art. 6 ArG. Damit die Fürsorgepflicht gewahrt werden kann, hat der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden ein sehr weitgehendes Weisungsrecht. Der Arbeitgeber muss die aktuelle Lage in Bezug auf das Coronavirus international sowie schweizweit verfolgen und schliesslich entscheiden, welche Weisungen angebracht und welche Massnahmen notwendig und verhältnismässig sind.¹

Den Arbeitgeber trifft somit die Pflicht, alle erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zu treffen, um schädliche Einwirkungen des Arbeitsprozesses auf die Arbeitnehmenden zu verhindern und gleichzeitig den operativen Betrieb und Leistungs- oder Service-Erbringung gegenüber den Kunden sicherzustellen. Der Betrieb muss so eingerichtet werden, dass eine Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmenden vermieden werden kann. Sofern Erkrankungen in der Schweiz festgestellt werden, sollten die Arbeitnehmenden explizit dazu angewiesen werden, sich bereits bei einem ersten Verdacht auf eine Ansteckung der Arbeit fern zu halten und sofort die notwendigen medizinischen Abklärungen in die Wege zu leiten. Der Arbeitgeber muss sich in einem solchen Fall weitergehende Weisungen überlegen, wie die Anordnung von Homeoffice, Videokonferenzen, Telefongesprächen anstelle von persönlichen Besprechungen usw. Der Arbeitgeber muss sich auch mit der Situation befassen, dass ganze Gebiete durch die zuständigen Bundes- und Kantonsbehörden unter Quarantäne gestellt werden könnten, sodass ein physisches Arbeiten an zentralisierten Arbeitsstätten gar nicht mehr möglich sein wird.

Die Weisungen dürfen aber die Persönlichkeit der Arbeitnehmer nicht verletzen. Die nicht verhältnismässigen Weisungen greifen in das gesundheitliche Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden ein. Eine unverhältnismässige Weisung wäre z.B. die Anordnung eines Impfzwanges, sofern Impfstoff vorhanden ist. Sofern aber der Impfstoff für das Virus gegeben und der Pandemiefall eingetreten ist, könnte sich selbst ein solcher Impfzwang für bestimmte Berufsgruppen wie Ärzte, Pflegepersonal aufgrund des Bedrohungspotentials einer Ansteckung als verhältnismässig erweisen. Solche Massnahmen könnten auch von den zuständigen Behörden erlassen werden.²

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darauf hinweisen, ihm sehr zeitnah Auskunft über die Ferien in Risikoländern oder den Kontakt mit erkrankten Personen zu geben. Der Arbeitgeber muss dadurch in die Lage versetzt werden, dass er die Risikosituation, welcher ein Arbeitnehmer ausgesetzt war, einschätzen kann und daraus für den Gesamtbetrieb die richtigen und angemessenen Schutzmassnahmen für die übrigen Arbeitnehmenden sowie für den wirtschaftlichen Fortbestand der Unternehmung ableiten kann (Einführung eines Informationszwangs gegenüber den Arbeitnehmern in Bezug auf ihre risikobehafteten Planungen und Kontakte mit Dritten). Zu beachten ist, dass die Gesundheitsbehörden insbesondere auch Angaben zu Kontaktpersonen vom Arbeitnehmer einfordern können (sogenanntes «contact tracing»; vgl. auch: <https://www.who.int/features/qa/contact-tracing/en/>).

Das Ansteckungsrisiko ist im Falle einer Grippepandemie nicht überall gleich hoch. Zunächst ist an Weisungen betreffend die Hygiene am Arbeitsplatz zu denken. Deswegen wird das

¹Vgl. https://www.mme.ch/de/magazin/coronavirus_woran_ist_aus_arbeitsrechtlicher_sicht_zu_denken/, zuletzt besucht am 25.02.2020.

²Vgl. https://www.mme.ch/de/magazin/coronavirus_woran_ist_aus_arbeitsrechtlicher_sicht_zu_denken/, zuletzt besucht am 25.02.2020.

Tragen einer Hygienemaske nicht generell durch das BAG empfohlen. Das Tragen einer Hygienemaske ist dort sinnvoll zu betrachten, wo eine erhöhte Gefahr der Verbreitung des Grippevirus nicht vermieden werden kann. Der Arbeitgeber hat allenfalls Masken und Desinfektionsmittel rechtzeitig anzuschaffen, da dies der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden gemäss Art. 328 OR entspricht, sofern in seinem Betrieb gewisse Konstellationen oder Abläufe zu einer erhöhten Ansteckungsgefahr führen könnten.³

Der Kantonsarzt kann die Situationen laufend beurteilen und zweckdienliche Massnahmen für Betriebe oder Berufsgruppen erlassen. Diese können auch sanitätspolizeiliche Massnahmen umfassen wie z.B. die Anordnung einer Quarantäne bis hin zu einer ganzen oder teilweisen Betriebsschliessung.

2.1 Schliessung des Betriebs aus eigenem Anlass

Der Arbeitgeber kann seinen Betrieb gänzlich oder partiell aus eigenem Anlass, bspw. Angst vor der Pandemie, schliessen. In diesem Fall besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für den betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer müssen sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung ersparen oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen haben.

2.2 Schliessung des Betriebes aufgrund einer behördlichen Anweisung

Der Betrieb trägt das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Bei einer Schliessung des Betriebes aufgrund einer behördlichen Anweisung besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, auch wenn dies den Arbeitgeber stark belastet. In Bezug auf die Treuepflicht kann der Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, die Arbeitszeiten nachzuholen.

2.3 Arbeitnehmer verpflichten, Überstunden zu leisten

Gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, sofern dies durch die Umstände gerechtfertigt ist. Bei einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte führt, kann es gerechtfertigt sein, dass gewisse (gesunde) Arbeitnehmer Überstunden leisten müssen. Die persönliche Situation der Arbeitnehmer, insbesondere ihre Familienpflichten, sind dabei aber angemessen zu berücksichtigen.

2.4 Anordnung von Homeoffice

Unter dem Begriff Homeoffice wird jene Arbeit verstanden, die der Arbeitnehmer ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig von zu Hause aus verrichtet. Der häusliche Arbeitsplatz ist dabei mit dem betrieblichen Arbeitsplatz durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.⁴ Dabei ist Art. 6 Abs. 1-3 ArG und Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 zu berücksichtigen. Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz erwähnen die Arbeitsform des Homeoffice nicht explizit. Homeoffice kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund von Art. 321d OR Weisungen über den Arbeitsort und die dabei zu beachtenden Arbeitsprozesse erlassen. Im Falle einer Pandemie ist aufgrund der besonderen Situation davon auszugehen, dass der Arbeitgeber für eine gewisse Zeit Homeoffice anordnen kann. Die Anordnung von Homeoffice wird dann – soweit überhaupt vom Produktions- oder Leistungsablauf her möglich – auch dann anzuordnen sein, wenn die zuständigen Behörden über gewisse Gebiete eine Quarantäne verhängen. Der Arbeitgeber muss bereits heute Weisungen und Prozesse vorbereiten und einspielen lassen, welche für einen

³Vgl. <https://lawstyle.ch/update-coronavirus-und-arbeitsrecht/>, zuletzt besucht am 25.02.2020.

⁴https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html, zuletzt besucht am 25.02.2020.

solche Fall die klaren Voraussetzungen für die Arbeitsleistung im Homeoffice-Umfeld sicherstellen. So ist bereits heute zu klären, ob und wenn ja in welcher Form Arbeitnehmer im Home-Office auf bestehende Applikationen (remote) von zuhause aus zugreifen und ihre vertraglichen Leistungen (z.B. Wartung, Support, Helpdesk, Monitoring von Servern etc.) weiterhin ausüben kann. Dabei ist auch zu klären, ob dem Arbeitnehmer spezifische Arbeitswerkzeuge (Laptop der Unternehmung; keine Arbeit auf privaten IT-Endgeräten, welche z.B. der ganzen Familie zur Verfügung stehen; Bereitstellung von Druckerinfrastrukturen etc.) zur Verfügung zu stellen sind, welche er im Home-Office einzusetzen hat. Dazu sind allenfalls auch Benutzungsregeln zu erlassen. Es ist auch angezeigt, das Personal – vor Ausbruch einer Pandemie oder vor Erlass von behördlichen Massnahmen – auf diese Situation vorzubereiten und klar festzulegen, wie in diesem Falle der einzelne Arbeitnehmer seine Leistungspflicht weiter erfüllen kann und muss.

Von Gesetzes wegen ist kein Anspruch auf ein Arbeiten von zu Hause aus gegeben. Ohne eine anderslautende Regelung haben Arbeitnehmende keinen gesetzlichen Anspruch, Home-Office leisten zu dürfen. So kann kein Arbeitnehmer verlangen, dass er seine vertraglichen Leistungen aus Angst vor einer Ansteckung nur noch von Zuhause aus erbringen wird, wenn weder behördliche Anordnungen vorhanden sind, welche eine solche Massnahme als erforderlich erscheinen lassen noch konkrete Anhaltspunkte einer umfassenden Ansteckungsgefahr im eigenen Betrieb erkennbar sind. Sofern es sich aber um Home-Office über einen längeren Zeitraum hinweg handelt, ist eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich.⁵ Gewährt der Arbeitgeber diese Arbeitsform, ist dies im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement oder anderweitigen Zusatzdokument zu regeln. Das Reglement oder das Zusatzdokument ist als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages unter dem Vermerk des Arbeitsortes anzubringen. Folgende Punkte sollten gemäss SECO (vgl. dazu SECO Broschüre: «Arbeiten zu Hause, Homeoffice, Erscheinungsjahr 2019»; vgl. Beilage 1) im Reglement enthalten sein:

- Umfang des Homeoffice (d. h. festlegen, wie viele Stunden bzw. Tage pro Woche oder in welchen Situationen zu Hause gearbeitet werden kann);
- Regelung der Erreichbarkeit und der Antwortzeiten;
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung;
- Nacht- (23:00–06:00 Uhr) und Sonntagsarbeitsverbot;
- Vorgaben betreffend die Einrichtung, die Zugänglichkeit und die Nutzung des Homeoffice-Arbeitsplatzes;
- Regelungen bezüglich des Umgangs mit datenschutzrelevanten Personendaten (z.B. im Arztumfeld) oder von Unterlagen, welche den Geschäftsgeheimnissen des Betriebes unterliegen
- Ausrüstung mit den notwendigen Geräten (z.B. Laptop; Drucker etc.) und Material;
- Regelungen zu Sonderentschädigungen und Spesen, soweit noch erforderlich im Home-Officeumfeld;
- Verhalten bei Leistungsstörungen, z.B. wenn die Arbeitsausführung verunmöglicht wird;
- Weitere Regelungen betreffend sensible Daten, Geheimhaltungspflicht und Haftung.
- Regelungen bezüglich der betriebsinternen Kommunikation (z.B. Anordnung von Stausitzungen, periodischen Telefonkonferenzen etc.).

⁵<https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/home-office-rechtliche-tuecken-bei-home-office-arbeit/>, zuletzt besucht am 26.02.2020.

In Notsituationen kann der Arbeitgeber somit auf der Grundlage seines gesetzlichen Weisungsrechts legitimiert sein, temporär oder auch längerfristig die Erbringung von Home-Office anzuordnen. Eine solche Anordnung muss im konkreten Einzelfall für die betreffenden Arbeitnehmer aber zumutbar sein.⁶ Dies dürfte im Falle einer Pandemie jedoch unbestreitbar der Fall sein, denn Home-Office schützt den Arbeitnehmer auch vor eigenen Ansteckungen durch andere Mitarbeiter des Betriebes in nachhaltiger und zielorientierter Form.

3. Pflichten der Arbeitnehmer

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen erhöhte, gegenseitige Informations-, Treue- und Fürsorgepflichten, um den Betrieb aufrechtzuerhalten (Information über Krankheitsausbrüche, über Fernbleiben vom Arbeitsplatz). Da der Arbeitgeber vor allem die Fürsorgepflicht einzuhalten hat, ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, seine Treuepflicht zu erfüllen. Die Arbeitnehmer sind somit verpflichtet, sich an die entsprechenden Anweisungen und geänderten Regelungen der Arbeitsorganisation zu halten. Für den Arbeitnehmer besteht eine Mitteilungs- und Auskunftspflicht. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber mitteilen, ob er Ferien in Risikoländern verbracht hat oder plant, aber ihn auch über Kontakt mit erkrankten Personen oder Personen besonderer Risikogruppen (Länderangehörige) oder über seinen eigenen Gesundheitszustand (z.B. Verdacht auf Anzeichen einer Viruserkrankung entsprechend den bekannten Symptomen) rechtzeitig und zeitnah informieren. Auf diese Pflichten sind die Arbeitnehmer nochmals, notfalls auch schriftlich hinzuweisen.

3.1 Arbeitsverweigerung der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, welche der Arbeit aus Angst vor einer Ansteckung einfach fernbleiben, ohne dass behördliche Anordnungen und betriebliche Vorgaben ein solches Verhalten rechtfertigen, erfüllen den Tatbestand einer unbegründeten Arbeitsverweigerung. Sobald entsprechende behördliche Anordnungen vorliegen, wäre dies jedoch nicht mehr der Fall. Die Arbeitnehmer, welche im Sinne einer Arbeitsverweigerung von der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Bei anhaltender Verweigerung ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer fristlos zu kündigen. Dies setzt aber eine entsprechende schriftliche Abmahnung und Fristsetzung zur Wiederaufnahme der Arbeitsleistung voraus.

Im Falle einer hohen Ansteckungsgefahr oder bei entsprechenden behördlichen Massnahmen ist eine Arbeitsverweigerung seitens des Arbeitnehmers zulässig, sofern der Arbeitgeber nicht schon von sich aus entsprechende Massnahmen (z.B. Home-Office) angeordnet hat. Die Verweigerung ist z.B. dann begründet, wenn der Arbeitgeber trotz erhöhter Risikolage im unmittelbaren Umfeld des Betriebsortes keine Hygienevorschriften erlässt oder generell keine Massnahmen zum Schutz des Personals trifft.

Falls ein Haushaltsangehöriger eines Arbeitnehmers am Pandemievirus erkrankt oder auch nur schon Symptome einer solche Erkrankung erkennbar sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Im Gegenzug ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber auf diese Situation hinzuweisen und ihn soweit es für die Abschätzung der betrieblichen Risiken notwendig ist, zu informieren. Zudem ist insbesondere zu prüfen, ob dieser Arbeitnehmer nicht von der Arbeitsleistung im Betrieb auszuschliessen und auf den Home-Office-Status zu setzen ist, da nicht absehbar ist, ob dieser Arbeitnehmer durch die familiäre Erkrankung nicht auch schon als Träger des Virus in Frage

⁶<https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/home-office-rechtliche-tuecken-bei-home-office-arbeit/>, zuletzt besucht am 26.02.2020.

kommt und damit weitere Angestellte im Betrieb infizieren könnte. In diesem Falle handelt es sich wohl um eine Arbeitsbefreiung oder eine angeordnete alternative Arbeitsleistung (Home-Office), welche einer unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung gemäss Art. 324a OR gleichgestellt ist.

Fraglich kann auch sein, ob ein Arbeitnehmer eine Geschäftsreise in ein vom Coronavirus betroffenes Gebiet verweigern darf. In einem solchen Fall ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Dem Interesse des Arbeitgebers am ungestörten Fortgang der Geschäfte (Geschäftsreisen und Akquisetätigkeiten vor Ort beim Kunden gehören dazu) stehen gesundheitliche Interessen des betroffenen Arbeitnehmers sowie die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden des Betriebes gegenüber. Eine Verweigerung durch den Arbeitnehmer setzt nach u.M. eine entsprechende Risikowarnung durch das EDA (Reisewarnung, Reiseverbot) voraus. So lange seitens des EDA keine Reiserestriktionen erlassen werden, besteht in der Regel kein ausreichender Grund für die Verweigerung der Geschäftsreise. Es muss aber vom Arbeitgeber im Einzelfall eine betriebsbezogene und arbeitnehmerbezogene Risikobeurteilung vorgenommen werden.

3.2 Einsatz an anderem Arbeitsort

Der vertraglich vereinbarte Arbeitsort kann nicht einfach durch eine Weisung des Arbeitgebers verlegt werden. Doch sofern ein dringendes betriebliches Bedürfnis oder eine entsprechende Risikolage besteht, muss der Arbeitnehmer vorübergehend an einem anderen Arbeitsort arbeiten. Bietet der Arbeitnehmer seine Dienste an, so hat er Anspruch auf die Lohnfortzahlung.

4. Betriebsferien

Es ist grundsätzlich nicht möglich, dass der Betrieb im Pandemiefall Betriebsferien beschliesst, um so die Abwesenheit der Arbeitnehmenden zu überbrücken. Gemäss Gesetz kann der Arbeitgeber zwar den Zeitpunkt der Ferien unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers bestimmen. Er muss dabei den Arbeitnehmer anhören und auf seine Wünsche Rücksicht nehmen. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien (im Allgemeinen drei Monate im Voraus). Zu den besonderen Melde- und Informationspflichten des Arbeitnehmers bezüglich geplanter Ferien: vgl. unsere Ausführungen unter Ziffer 3 oben.

5. Betriebspandemieplan

Im Hinblick auf die aktuelle Situation sollten Unternehmen sofort einen **Betriebspandemieplan** erstellen. Der Betriebspandemieplan richtet sich nach dem Epidemiegesetz (SR 818.101), der Influenza-Pandemieverordnung (SR 818.101.23), dem Arbeitsgesetz (SR 822.11), der Verordnung zur Gesundheitsvorsorge (SR 822.113) und der Verordnung über den Schutz vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SR 832.321). Vorab ist ein Pandemie-Team festzulegen. Das Pandemie-Team umfasst leitende Funktionen wie Kommunikation, Personal, Administration, Gesundheit/Sicherheit, Dienstleistungen etc. des Betriebs (vgl. dazu <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/pandemievorbereitung/pandemiehandbuch.html>). Wir haben Ihnen entsprechende Vorlagen, Handbücher, Checklisten und Muster unter diesem Artikel angefügt.

6. Fazit

Der Arbeitgeber ist aufgrund der Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden zu schützen. Diesbezüglich muss der Arbeitgeber verhältnismässige Massnah-

men treffen, um die Arbeitnehmer vor einer Ansteckung mit Krankheiten im Umfeld der Arbeitsverrichtung zu bewahren. Im Unternehmen ist somit eine Abwägung der verschiedenen Interessen unter Gewichtung der jeweiligen Risiken vorzunehmen.

Das Bundesamt für Gesundheit hat auf seiner Homepage allgemeine Informationen und Massnahmen zur Pandemiebekämpfung veröffentlicht. Zum Schutz der Arbeitnehmenden und zur Aufrechterhaltung des Unternehmens sind in einem Pandemieplan die Massnahmen zu beschreiben.

Die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über Erkrankungen in ihrem unmittelbaren Umfeld oder auch über geplante Ferien in Risikoländer zu geben. Sofern Personen, die einen direkten Kontakt mit dem Arbeitnehmer haben, am Virus erkrankt sind, drängt sich eine Weisung des Arbeitgebers auf, zumindest für die Inkubationszeit nach dem letzten Kontakt unter Lohnfortzahlung zuhause zu bleiben sowie den Arbeitgeber diesbezüglich sehr schnell zu informieren. Der Arbeitnehmer hat diese Weisungen aufgrund seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu befolgen. In Notsituationen, wie bei einem Ausbruch einer Pandemie, ist der Arbeitgeber auf der Grundlage seines gesetzlichen Weisungsrechts legitimiert, temporär oder auch längerfristig die arbeitsvertragliche Leistungserbringung via Home-Office anzuordnen. Die Home-Office Arbeit muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein und er muss über eine genügende Ausstattung für die Leistung der Arbeit verfügen. Es empfiehlt sich, die Anordnung von Home-Office Arbeit schriftlich in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzuhalten und auch Regelungen im Gebrauch und der Nutzung der bereitgestellten Infrastrukturen zu erlassen.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Ausarbeitung der notwendigen vertraglichen Zusatzdokumente, des Pandemieplanes, eines Benutzungsreglementers bei Home-Office oder anderen Regelungen für den Pandemiefall. Packen Sie die Fragestellung umgehend an, es bleibt nicht viel Zeit, die allenfalls neuen Regelungen und Prozesse unternehmensweit einzuführen.

FSDZ Rechtsanwälte & Notariat AG

Lukas Fässler
Rechtsanwalt & Informatikexperte