

Merkblatt betreffend die möglichen Konsequenzen für DH- und Zahnarzt-Praxen aufgrund des Coronavirus

1. Allgemeines

Mit der raschen Ausbreitung des Coronavirus stellen sich für den Praxisalltag Fragen in verschiedener Hinsicht, insbesondere bezüglich Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz.

2. Arbeitsrecht

2.1 Weisungsrecht der Arbeitgeberin

Aufgrund der Fürsorgepflicht (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Darunter fällt auch die Selbstquarantäne, sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einem Risikogebiet (China, Iran, Norditalien, Südkorea) zurückgekehrt sein. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen (OR 321d). Möglich ist auch die Anordnung, dass Überstunden oder Überzeit kompensiert werden müssen, wobei für die **Kompensation von Überstunden und Überzeit** das Einverständnis des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin vorausgesetzt ist. Ein Zwang zum unbezahlten Urlaub ist nichtig. Die Anordnung von **Betriebsferien** ist eher nicht zulässig, da die einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber frühzeitig, in der Regel 3 Monate im Voraus erfolgen muss. Wurden Ferien bereits in gegenseitigem Einvernehmen vereinbart, muss der Arbeitgeber einen Ferienrückzug durch die Arbeitnehmer nicht akzeptieren, solange der Erholungszweck der Ferien noch gewährleistet ist. Sollte es allerdings zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein und der Arbeitnehmer dürfte seine geplanten Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

2.2 Lohnfortzahlungspflicht

Die Lohnfortzahlungspflicht ist je nach Szenario umstritten und nicht einfach zu beurteilen, weshalb verschiedene Meinungen zu lesen sind. Im Zweifelsfall lassen sie sich von den zuständigen Behörden beraten oder konsultieren Sie in diesem Zusammenhang die [FAQ des SECO](#). Die nachfolgenden Ausführungen gelten grundsätzlich sowohl für Angestellte im Monatslohn als auch für jene im Stundenlohn oder auf Umsatzbasis.



a. Krankheit / Quarantäne

Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter (am Coronavirus), trifft die Arbeitgeberin grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324a Abs. 1) bzw. es greift eine allenfalls abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Verzichtet die Arbeitgeberin aber auf die Arbeitsleistung eines Mitarbeitenden, ohne dass diese/r krank ist (z.B. im Falle einer vorsorglichen Quarantäne), dann greift die Krankentaggeldversicherung nicht. Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte. In diesen Fällen müsste die Arbeitgeberin den Lohn gemäss Art. 324 OR selbst fortzahlen, und zwar während unbeschränkter Dauer. Neu hat der Bundesrat aber seit 20. März 2020 für solche Fälle die Auszahlung von maximal 10 Taggeldern der EO in Höhe von 80% des Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag) vorgesehen. Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Anspruch haben sowohl Angestellte als auch Selbstständige. Davon ausgenommen ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer freiwillig ein Risikogebiet besucht. In diesem Fall nimmt er eine Ansteckung in Kauf und damit auch eine allfällige Quarantäne. Seine Arbeitsverhinderung hat er somit selbst zu verantworten und hat dafür keinen Lohn zugut. Ebenfalls keinen Lohnanspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleibt (z.B. aus Angst vor einer Ansteckung).

b. Geschlossene Schulen / Kitas, krankes Kind

Ob der Lohn weiter zu zahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund der elterlichen Fürsorgepflicht zuhause bleiben müssen, weil die **Schulen und Kitas von den Behörden geschlossen** werden, war bislang unklar. Zum einen wird auf die in Art. 324a Obligationenrecht (OR) geregelte Lohnfortzahlung abgestützt und vertreten, dass die Schliessung von Schulen oder Kitas nicht in der Person des Arbeitnehmers liege, sondern ein objektives Ereignis darstelle. Deshalb sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Zum anderen äussert sich das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) dahingehend, dass der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraums den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter zu entrichten hat, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB). Dem hat der Bundesrat Abhilfe geschaffen, indem er seit 20. März 2020 den Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Schul- oder Kita-Schliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen, eine Entschädigung aus der EO in Höhe von 80% ihres Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag) zuspricht. Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Auch Selbstständige haben darauf Anspruch, allerdings lediglich für maximal 30 Tage. Während den Schulferien besteht kein Anspruch. Grundsätzlich gilt aber noch immer, dass sich die Eltern nach Möglichkeit für eine Betreuungslösung zu bemühen haben.

Müssen die Eltern zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Auch hier sind die Eltern gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind am Coronavirus erkrankt, wird sich jedoch kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Eltern müssen zu Hause bleiben. Sie haben hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

c. Betriebsschliessung

Hat der Arbeitgeber den Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung zu schliessen, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, da der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt.

Demgemäss schuldet er den Arbeitnehmern gemäss Art. 324 OR grundsätzlich während der gesamten Praxisschliessung den vollen Lohn (keine zeitliche Beschränkung wie bei OR 324a). Allenfalls sind die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht aber dazu verpflichtet, die verpasste Arbeitszeit nachzuholen bzw. vorhandene Überstunden zu kompensieren. Ausserdem kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitslosenkasse Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen (s. weiter unten).

In folgenden Fällen ist wahrscheinlich **keine** Lohnfortzahlung geschuldet:

- Die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (wenn möglich andere Verkehrsmittel nehmen).
- Der Arbeitnehmer will seine Kinder aus Angst vor einer Ansteckung nicht in die vorhandenen Betreuungsangebote schicken und betreut diese selbst zuhause, weshalb er nicht zur Arbeit erscheinen kann.

2.4 Kurzarbeit

Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, ist zu prüfen, ob Kurzarbeitsentschädigung gefordert werden kann. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit keine Telearbeit anordnen können. Kurzarbeitsentschädigungen können zudem allenfalls dann angefordert werden, wenn die Patienten aufgrund einer Ausgangssperre ausbleiben.

Von Kurzarbeit spricht man, wenn der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen (z.B. Arbeitsausfall aufgrund fehlender Aufträge) die Arbeitszeit vorübergehend um mindestens 10% kürzt. Um Kündigungen zu verhindern, kann der Arbeitgeber im Einverständnis des Mitarbeitenden

die Arbeitszeit reduzieren und damit Löhne einsparen. Die Mitarbeitenden werden für den Arbeitsausfall von der Arbeitslosenversicherung entschädigt werden.

Innerhalb von zwei Jahren wird die Kurzarbeitsentschädigung während höchstens 12 Monaten ausgerichtet. Ist der Arbeitsausfall grösser als 85%, dann wird längstens für vier Monate Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet.

Arbeitnehmende haben aber auch das Recht, die Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen. Im Fall einer Ablehnung muss der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn bezahlen, jedoch hat er die Möglichkeit, die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Wird Kurzarbeit angeordnet bzw. bewilligt, erhalten die betroffenen Arbeitnehmenden eine Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt 80% des Verdienstaufschlags, d.h. 80% des wegfallenden Lohns. Am 20. März 2020 hat der Bundesrat zudem entschieden, dass die Arbeitnehmer neu nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen müssen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dieser muss beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt eine Voranmeldung einreichen. Voraussetzung ist insbesondere der Nachweis eines Zusammenhangs mit der aktuellen Lage (z.B. Nachweis der Nichterhältlichkeit von betriebsnotwendigen Materialien oder Terminabsagen von Patienten). Aufgrund der momentanen Lage wurden die Voraussetzungen und das Anmeldeprozedere für Kurzarbeit gemäss Weisung des SECO vereinfacht. Es wird empfohlen, sich über die Formalitäten und das Vorgehen beim Beantragen von Kurzarbeitsentschädigung direkt beim zuständigen [kantonalen Arbeitsamt](#) zu informieren. Insbesondere hat der Bundesrat am 20. März 2020 folgende Vereinfachungen beschlossen:

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen, temporäre Arbeitnehmer sowie Lernende ausgerichtet werden.
- Neu wird Kurzarbeitsentschädigung auch für arbeitgeberähnliche Angestellte ausgerichtet (z.B. Gesellschafter einer GmbH).
- Die bereits gesenkte Karenzfrist entfällt neu ganz. Kurzarbeitsentschädigung wird somit bereits ab dem ersten Tag ausgerichtet.

3. Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, medizinische Institutionen etc.

Gemäss den neusten Erläuterungen zur Covid-19-Verordnung 2 bleiben Gesundheitseinrichtungen wie Spitäler, Kliniken und Arztpraxen geöffnet. Unter Arztpraxen fallen auch Zahnarztpraxen. Praxen und Einrichtungen von Gesundheitsfachpersonen nach Bundesrecht und kantonalem Recht können auch offenbleiben (Art. 6 Abs. 3 Bst. m COVID-19-Verordnung 2). Sie alle dürfen allerdings nur medizinisch dringliche Eingriffe und Behandlungen vornehmen (vgl. Art. 10a Abs. 2 COVID-19-Verordnung 2). Darunter fallen gemäss aktuellen Definitionen lediglich Schmerz- und Notfallpatienten. Deshalb sind sämtliche Dentalhygienebehandlungen

auszusetzen. Ein Patient mit Parodontalschmerzen ist als Notfall zu betrachten, jedoch erfolgt die Behandlung grundsätzlich durch den Zahnarzt. Bei Unklarheiten empfehlen wir Ihnen, sich an den zuständigen Kantonszahnarzt oder Kantonsarzt zu wenden.

Aufgrund dieses Verbots ist es nicht mehr möglich, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit als Dentalhygienikerin auszuüben. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, angemessene Ersatzarbeit in der Praxis anzuordnen (wie z.B. Büroarbeiten, Telefondienst etc.). Dabei sind aber die übrigen vom Bundesrat angeordneten Schutz- und Hygienemassnahmen einzuhalten (z.B. Abstandsregel etc.).

4. Entschädigung und Unterstützungshilfen bei Erwerbsausfällen für Selbstständige

Ausserdem hat der Bundesrat am 20. März 2020 nun auch konkrete finanzielle Unterstützung für selbstständig Tätige gesprochen, die ihren Betrieb aufgrund der behördlichen Massnahmen schliessen oder einschränken mussten und deshalb Erwerbsausfälle erleiden. Sie erhalten in Anlehnung an die Erwerb ersatzordnung EO ein Taggeld in Höhe von 80% ihres Einkommens (maximal Fr. 196.- pro Tag). Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den [AHV-Ausgleichskassen](#) vorgenommen. Zudem erfolgt Soforthilfe mittels verbürgter COVID-Überbrückungskredite: Alle betroffenen Unternehmen (auch Einzelunternehmen) können rasch und unkompliziert Kreditbeträge bei ihrer Hausbank zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen beantragen. Die Informationen über die Modalitäten für die Einreichung der Gesuche sollen ab 26. März vorliegen.

Für die Beratung und Auszahlung dieser Entschädigungen ist die AHV-Ausgleichskasse zuständig, bei der die Betroffenen ihre AHV-Beiträge abrechnen. Ausgezahlt wird normalerweise nach einem Monat. Die Ausgleichskassen gehen gemäss Medienmitteilungen davon aus, dass ab Mitte April Gelder fliessen können.

Ausserdem teilen die Ausgleichskassen mit, dass Unternehmen, die weniger Löhne auszahlen, und Selbstständige, die tiefere Einkommen haben, dies ihrer Ausgleichskasse melden können und die Akontozahlungen unkompliziert reduziert würden.

Um die Betroffenen zu unterstützen, stehen Informationsmaterial und Online-Antragsformulare bei den [AHV-Ausgleichskassen](#) zur Verfügung. Manche Kassen haben auch ihr Beratungsteam für Telefonanrufe verstärkt.

Information über das gesamte Massnahmenpaket des Bundesrates finden Sie [hier](#).

Bitte informieren Sie sich regelmässig auf der [Website des BAG](#) über die aktuellen Neuigkeiten betreffend Corona-Virus.