



## **FAQ: Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit COVID-19**

Die vorliegenden FAQ wurden von Seilbahnen Schweiz nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Es wird keine Gewähr dafür übernommen, dass die Antworten auf die gestellten Fragen in rechtlicher Hinsicht vollumfänglich korrekt sind. Dies insbesondere deshalb, weil mangels Rechtsprechung und Literatur im Zusammenhang mit COVID-19 rechtliche Unsicherheiten bestehen. Unternehmensspezifische Rahmenbedingungen (Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente, individuelle Vereinbarungen etc.) sind in jedem Fall zu konsultieren und einzuhalten. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass es sich je nach Fallkonstellation empfiehlt mit den einzelnen Arbeitnehmern<sup>1</sup> / der Arbeitnehmervertretung das Gespräch zu suchen und individuelle Vereinbarungen abzuschliessen. Aus Beweisgründen sind diese zwingend schriftlich festzuhalten und von sämtlichen Parteien zu unterzeichnen.

### **1. Quarantäne**

#### **1.1 Wann besteht ein Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung?**

Personen, die sich aufgrund einer ärztlichen oder behördlichen Anordnung in Quarantäne begeben und deshalb ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf eine Corona Erwerbsersatzentschädigung. Kein Anspruch besteht, wenn sich jemand bspw. aufgrund einer Meldung in der SwissCovid App oder weil er ein un gutes Gefühl hat in Selbstquarantäne begibt. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, sich umgehend mit den zuständigen kantonalen Behörden oder einem Arzt in Verbindung zu setzen. Bei einer Meldung in der SwissCovid App kann auch die Infoline SwissCovid angerufen werden (vgl. [SwissCovid App und Contact Tracing](#)).

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass kein Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung besteht, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus erledigen kann, also im Homeoffice.

Richtet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne weiterhin den Lohn aus, wird ihm die Corona Erwerbsersatzentschädigung direkt ausbezahlt (vgl. hierzu: [Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus](#)).

Betreffend weitergehende Informationen zur Corona Erwerbsersatzentschädigung verweisen wir gerne auf die Website der AHV/IV: <https://www.ahv-iv.ch/corona>.

#### **1.2 Gibt es allgemeine Empfehlungen zum Vorgehen bei einer ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne für Arbeitnehmende?**

Diesbezüglich verweisen wir gerne auf folgenden Link: [Isolation und Quarantäne](#).

#### **1.3 Wie sind die Tage bei einer vorsorglichen Selbstquarantäne des Arbeitnehmers im Zeiterfassungssystem einzutragen?**

Nur Personen, die sich in einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne befinden und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung. Begibt sich ein Arbeitnehmer vorsorglich und ohne mit dem Arbeitgeber Rücksprache genommen zu haben in Selbstquarantäne, besteht weder ein Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung noch auf den Lohn, ausser er kann seiner Tätigkeit im Homeoffice nachgehen.

Ob bei einer unzulässigen Selbstquarantäne eine Lohnkürzung vorgenommen wird, die Stunden von einem allfälligen Gleitzeitguthaben abgezogen werden oder sich der Arbeitnehmer bezahlte

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird durchgängig die männliche Begriffsform verwendet. Die weibliche Form gilt dabei automatisch als miterfasst.

Ferientage anrechnen lassen kann oder muss, gilt es im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu klären. Die Zeiterfassung hat entsprechend der getroffenen Regelung zu erfolgen.

**1.4 Wir gehen davon aus, dass bei einem Arbeitnehmer, der mit einem anderen positiv getesteten Arbeitnehmer in engem Kontakt gestanden ist, eine Quarantäne angeordnet wird. Aus diesem Grund schicken wir ihn nach Hause. Wie sind die Tage im Zeiterfassungssystem zu berücksichtigen, falls wider Erwarten keine Quarantäne angeordnet wird?**

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Hause schickt, obwohl eine ärztliche oder behördliche Anordnung betreffend die Quarantäne ausstehend ist und schliesslich auch nicht angeordnet wird, hat er ihm für diese Tage den Lohn zu entrichten und darf ihm die Stunden nicht in Abzug bringen.

**1.5 Kann respektive muss zwischen unverschuldeter und selbstverschuldeter Quarantäne unterschieden werden?**

Vorab ist festzuhalten, dass den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine Treuepflicht trifft ([Art. 321a OR](#)), weshalb er grundsätzlich dafür besorgt sein muss, seine Arbeitsfähigkeit erhalten zu können. Arbeitgeber sollten die Arbeitnehmenden in diesem Bereich sensibilisieren.

Im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlung / Corona Erwerbsersatzentschädigung ist insbesondere bei einer angeordneten Quarantäne nach einer Auslandsreise zwischen «selbstverschuldeter» und «unverschuldeter» Quarantäne zu unterscheiden. Nur in letzterem Fall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung. Begibt er sich bewusst in ein Land, welches vom Bundesrat vor Antritt seiner Reise als Risikogebiet eingestuft worden ist und muss er sich nach seiner Rückkehr in die Schweiz in Quarantäne begeben, hat er keinen Anspruch auf die Entschädigung. Der Arbeitgeber ist auch nicht mehr zur Lohnfortzahlung verpflichtet, ausser der Arbeitnehmer kann die Arbeit trotz selbstverschuldeter Quarantäne von zu Hause aus erledigen. In diesem Fall hat er weiterhin Anspruch auf seinen Lohn.

Weitere konkrete Fallkonstellationen, bei welchen betreffend die Corona Erwerbsersatzentschädigung zwischen unverschuldeter und selbstverschuldeter Quarantäne unterschieden werden würde, sind uns nicht bekannt, weshalb der Arbeitnehmer bei einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne grundsätzlich einen Anspruch auf die Entschädigung hat. Sollte letztere jedoch wegen einer selbstverschuldeten Quarantäne (nicht im Zusammenhang mit einer getätigten Reise) abgelehnt werden, würde wohl auch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entfallen, sofern Homeoffice nicht möglich wäre. Dies gilt es jedoch im konkreten Fall zu beurteilen.

**1.6 Mit welchen rechtlichen Konsequenzen haben Arbeitnehmende bei einer selbstverschuldeten Quarantäne zu rechnen?**

Je nach den konkreten Umständen des Einzelfalles könnte eine Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ausnahmsweise gegeben sein (sog. Arbeitnehmerhaftung nach [Art. 321e OR](#)). Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine entsprechende Haftung im Regelfall zu verneinen ist. Für die Konsequenzen einer selbstverschuldeten Quarantäne betreffend Erhalt Corona Erwerbsersatzentschädigung und Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vgl. die Ausführungen bei der vorherigen Frage.

**1.7 Haben Arbeitnehmende einen Lohnanspruch, wenn sie sich aufgrund einer behördlichen Empfehlung in Quarantäne begeben und die Corona Erwerbsersatzentschädigung wegen Fehlens einer behördlichen Anordnung abgelehnt wird?**

Die Rechtslage betreffend die Corona Erwerbsersatzentschädigung ist klar. Nur Personen, die sich in einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne befinden und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf eine Entschädigung. Erforderlich ist damit eine Anordnung einer Behörde oder eines Arztes. Eine Empfehlung genügt nicht.

Ein Contact Tracing Team sollte unseres Erachtens entweder eine Quarantäne anordnen oder die betroffene Person, sofern die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind, auf die Hygiene- und Verhaltensregeln aufmerksam machen, nicht jedoch lediglich die Empfehlung abgeben, sich in Quarantäne zu begeben. Wird dennoch eine entsprechende Empfehlung getätigt, muss die Angelegenheit umgehend mit der entsprechenden Stelle geklärt werden, mithin muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber miteinbeziehen und darf nicht einfach zu Hause bleiben. Andernfalls riskiert er wegen ungerechtfertigter Arbeitsverweigerung seinen Lohnanspruch. Wir empfehlen, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden entsprechend informiert.

**1.8 Dürfen gegen Arbeitnehmende (u.a. gegen solche, die sich am Arbeitsplatz mit COVID-19 angesteckt haben) Massnahmen ergriffen werden, sofern sich herausstellt, dass eine Missachtung der betrieblichen Sicherheitsvorkehrungen (Verhaltens- und Hygienemassnahmen) stattgefunden hat?**

Der Arbeitgeber ist gemäss [Art. 6 Arbeitsgesetz](#) verpflichtet, die Gesundheit aller Arbeitnehmenden zu schützen. Um dieser Verpflichtung nachkommen zu können, kann er Weisungen (bspw. Verhaltens- und Hygieneregeln) erlassen, die von den Arbeitnehmenden zu befolgen sind. Arbeitnehmende verletzen bei Nichtbefolgung der Weisungen ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

Ordnet ein Arbeitgeber bspw. eine Maskenpflicht an und weigert sich der Arbeitnehmer ohne berechnete Gründe, dieser Pflicht nachzukommen, kann eine Verwarnung oder eine Kündigung ausgesprochen werden. Nach einer Abmahnung könnte der Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar fristlos entlassen werden.

Verletzt ein Arbeitnehmer seine Quarantänenpflicht und begibt sich in Kenntnis seiner Ansteckungsgefahr an seinen Arbeitsort, begeht er eine schwerwiegende Pflichtverletzung. Nebst Verwarnung, Kündigung und fristloser Entlassung riskiert er auch eine strafrechtliche Verfolgung, sofern er jemanden ansteckt und diese Person gesundheitliche Beeinträchtigungen davonträgt. Es gilt jedoch immer die konkreten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, mithin müssen arbeitsrechtliche Massnahmen verhältnismässig sein.

**1.9 Darf ein Arbeitnehmer bei einer behördlich angeordneten Quarantäne unter Beachtung strenger Schutzmassnahmen seine Schicht beenden?**

Grundsätzlich hat sich ein Arbeitnehmer bei einer behördlich angeordneten Quarantäne umgehend nach Hause zu begeben. Allerdings sollte es möglich sein, unter strikter Einhaltung der Verhaltens- und Hygienevorschriften das Eintreffen einer Ablösung abwarten zu können. Dass ein Arbeitnehmer seine Schicht noch beendet, erachten wir als nicht zulässig, ausser diese dauert nicht mehr lange (bspw. nur noch wenige Minuten).

Mangels Erfahrungswerte können wir diese Frage jedoch nicht abschliessend beantworten. Wir empfehlen deshalb, diesen Punkt vorsorglich bei der zuständigen kantonalen Behörde abzuklären.

**1.10 Drohen einem Seilbahnunternehmen rechtliche Konsequenzen, sofern wegen fehlendem Personal infolge angeordneter Quarantäne der Betrieb eingestellt werden muss?**

Aufgrund der bereits seit einigen Monaten herrschenden Quarantäneregeln im Zusammenhang mit COVID-19 sollten die Seilbahnunternehmen betriebliche Massnahmen getroffen haben, so dass der Betrieb wegen einer angeordneten Quarantäne eines Arbeitnehmers nicht eingestellt werden muss. Wurden keine entsprechenden Massnahmen getroffen und muss deshalb der Betrieb eingestellt werden, besteht unseres Erachtens gegenüber der Kundschaft eine Schadenersatzpflicht, sofern in allfällig vorhandenen allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) keine gegenteilige Regelung enthalten ist. Ist dies nicht der Fall, gelangen die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) zur Anwendung. Der Kunde hätte einen Anspruch auf vollständige oder anteilmässige Rückerstattung des Ticketpreises sowie gegebenenfalls auf weitergehenden Schadenersatz, wobei der erlittene Schaden von ihm zu beweisen wäre.

### **1.11 Kann der Arbeitnehmer seine Ferien zu einem späteren Zeitpunkt beziehen, sofern er sich während diesen in eine ärztlich oder behördlich angeordnete Quarantäne begeben muss?**

Ferien dienen der Erholung. Ist der Erholungszweck bspw. wegen Krankheit vereitelt, ist ein Arbeitnehmer ferienunfähig, weshalb die entsprechenden Ferientage als nicht bezogen gelten und zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden können. Für Ferienunfähigkeit muss grundsätzlich eine Erkrankung vorliegen. Dazu ist ein erhebliches Mass an Beeinträchtigung und eine gewisse Intensität der Gesundheitsstörung notwendig. Krankheiten mit Bettlägerigkeit und die regelmässige Arztbesuche erfordern, schliessen eine Ferienfähigkeit aus.

Bei einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne ist wohl von einer Ferienunfähigkeit auszugehen, da der Erholungszweck nicht mehr gegeben sein dürfte, wenn der Arbeitnehmer während der Quarantänedauer strikt zu Hause bleiben muss. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer auch gesundheitliche Beeinträchtigungen hat. Mangels Literatur und Rechtsprechung im Zusammenhang mit COVID-19 können wir diesen Punkt jedoch nicht abschliessend beurteilen. Ist die Ferienfähigkeit zu verneinen, würden die Ferientage als nicht bezogen gelten. In diesem Fall ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer, sofern es sein gesundheitlicher Zustand zulässt, seiner Arbeitstätigkeit von zu Hause aus nachgehen kann. Sofern dies möglich ist, hat er seine Arbeit im Homeoffice zu erledigen. Andernfalls hat er Anspruch auf die Corona Erwerbsersatzentschädigung.

Sollten die eingegebenen Ferien länger dauern als die angeordnete Quarantäne (in der Regel 10 Tage), hat der Arbeitnehmer die restlichen Ferientage grundsätzlich zu beziehen, sofern der Erholungszweck noch gegeben ist, andernfalls hat er seine Arbeitstätigkeit wieder aufzunehmen. Es empfiehlt sich, diesbezüglich das Gespräch mit dem Arbeitnehmer zu suchen.

Da wir die Ferienfähigkeit bei einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne nicht abschliessend beurteilen können und uns auch die Praxis der Ausgleichskassen im Zusammenhang mit der Corona Erwerbsersatzentschädigung betreffend diesem Punkt nicht bekannt ist, empfehlen wir, sich vorsorglich bei der zuständigen Ausgleichskasse zu informieren (vgl.: [Kontakte kantonale Ausgleichskassen](#)).

## **2. Besonders gefährdete Arbeitnehmende**

### **2.1 Gehören pensionierte Personen zur Risikogruppe?**

Zu den besonders gefährdeten Personen gehören nach wie vor ältere Menschen, folglich auch pensionierte Personen (für weitergehende Informationen vgl.: [Besonders gefährdete Personen](#)).

### **2.2 Dürfen pensionierte Personen diesen Winter beschäftigt werden, sofern die notwendigen Schutzmassnahmen umgesetzt werden?**

Für besonders gefährdete Arbeitnehmende gib es keine speziellen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften im Zusammenhang mit COVID-19 mehr. Der Arbeitgeber hat allgemein die Vorgaben gemäss [Art. 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage](#) sowie [Art. 6 Arbeitsgesetz](#) umzusetzen. Besondere Gefährdungen von Arbeitnehmenden sind anlässlich der Festlegung der entsprechenden Massnahmen soweit möglich zu berücksichtigen. Pensionierte Personen, die zur Risikogruppe gehören, können folglich beschäftigt werden.

### **2.3 Kann der Arbeitgeber mit besonders gefährdeten Arbeitnehmenden eine Vereinbarung abschliessen, wonach sie sich mit den getroffenen Schutzmassnahmen einverstanden erklären und im Krankheitsfall auf einen Regress irgendwelcher Art verzichten?**

Der Abschluss einer Vereinbarung, in welcher der Arbeitnehmer u.a. bestätigt, mit den getroffenen Schutzmassnahmen einverstanden zu sein, steht dem Arbeitgeber frei. Der Arbeitgeber hat jedoch unabhängig von einer entsprechenden Vereinbarung die möglichen und notwendigen Schutzvorkehrungen gemäss Art. 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage sowie Art. 6 Arbeitsgesetz umzusetzen.

Eine Abmachung, wonach im Krankheitsfall ein Regress irgendwelcher Art gegen den Arbeitgeber ausgeschlossen wird, erachten wir aus rechtlicher Sicht als unzulässig. Im Krankheitsfall gelangen die normalen arbeitsrechtlichen Regelungen zur Anwendung.

#### **2.4 Kann ein Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden, wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber trotz Aufforderung nicht darüber informiert hat, dass er zur Risikogruppe gehört?**

Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an. Es gilt es insbesondere zu unterscheiden, ob diese Information im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens oder während eines laufenden Arbeitsverhältnisses vorenthalten worden ist.

##### Vorenthalten von Informationen im Bewerbungsprozess

Bereits während des Bewerbungsprozesses entsteht zwischen dem Bewerber und dem künftigen Arbeitgeber eine Rechtsbeziehung. Fragen des Arbeitgebers im Bewerbungsgespräch dürfen die Persönlichkeitsrechte des Bewerbers allerdings nicht verletzen, weshalb solche zum Gesundheitszustand grundsätzlich nicht erlaubt sind. Bewerber dürfen die Antwort auf entsprechende Fragen verweigern oder sogar lügen. Diese Regelung zielt darauf ab, dass Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt nicht diskriminiert werden. Ausnahmsweise sind Fragen zum Gesundheitszustand jedoch dann erlaubt, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Relevanz sind, folglich der Bewerber diese bei Vorhandensein von gewissen gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht ausüben könnte. Nur wenn der Bewerber auf eine zulässige Frage vorsätzlich eine falsche Antwort gibt, könnte der Arbeitsvertrag nachträglich gestützt auf diesen Grund gekündigt werden. Ob eine Falschangabe zu einer fristlosen Kündigung gemäss Art. 337 OR berechtigt, ist im Einzelfall zu prüfen. Auch eine Auflösung wegen Täuschung nach Art. 28 OR käme gegebenenfalls in Frage.

Ein Bewerber muss folglich die Frage, ob er zur Risikogruppe gehört, nur dann beantworten, wenn diese Information für die vorgesehene Tätigkeit von Relevanz ist.

##### Vorenthalten von Informationen während des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmenden von Gesetzes wegen eine Fürsorgepflicht, die auch den Gesundheitsschutz mitumfasst. Notwendige Schutzvorkehrungen kann der Arbeitgeber jedoch nur dann treffen, wenn er über die hierfür notwendigen Informationen verfügt. Aus diesem Grund sind Arbeitnehmende grundsätzlich angehalten, ihn über Tatsachen zu informieren, die ihre Gesundheit betreffen und die er benötigt, um die erforderlichen Schutzvorkehrungen treffen zu können. Der Arbeitgeber muss folglich über zusätzliche Risikofaktoren informiert werden, so dass er allfällige Schutzmassnahmen, die über die allgemeinen Regelungen gemäss Art. 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage hinaus gehen, prüfen und umsetzen kann. Diese Informations- bzw. Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers ergibt sich auch aus dessen Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber (Art. 321a OR). [Art. 6 Abs. 3 Arbeitsgesetz](#) hält zudem ausdrücklich fest, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden betreffend den Gesundheitsschutz zur Mitwirkung heranzieht. Letztere sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchsetzung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen. Wie weit die Informationspflicht im Einzelfall geht, kann mangels Erfahrungswerte, Literatur und Rechtsprechung im Zusammenhang mit COVID-19 nicht abschliessend beurteilt werden. Es ist sodann darauf hinzuweisen, dass es sich um einen heiklen Bereich handelt. Ob ein Vorenthalten von Informationen zum eigenen Gesundheitszustand zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde, dürfte zu verneinen sein, wobei es stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalles ankommt.

Allgemein ist zu erwähnen, dass eine Kündigung zur Unzeit gemäss Art. 336c OR vorliegen könnte, sofern einem Arbeitnehmer gekündigt wird, der zur Risikogruppe gehört und der deswegen an der Arbeitsleistung verhindert ist. In diesem Fall würde die ausgesprochene Kündigung keine rechtlichen Wirkungen entfalten (wäre folglich nichtig) und müsste nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erneut ausgesprochen werden. Es ist allerdings zu



betonen, dass wir auch hier mangels Literatur und Rechtsprechung zu den vorliegend relevanten COVID-19-Bestimmungen keine abschliessende rechtliche Beurteilung vornehmen können.

### **3. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

#### **Welche Schutzmassnahmen gelangen bei Aufenthaltsräumen am Arbeitsort zur Anwendung?**

Für Aufenthaltsräume am Arbeitsplatz gelten die allgemeinen Hygiene- und Verhaltensregeln sowie Empfehlungen des BAG (vgl.: [Merkblatt für Arbeitgeber des SECO - Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#) sowie [Hygiene- und Verhaltensregeln des BAG](#)).

### **4. Gesundheitsschutz in öffentlich zugänglichen Aufenthaltsräumen**

#### **Welche Schutzmassnahmen gelangen bei öffentlich zugänglichen Picknickräumen zur Anwendung?**

In öffentlich zugänglichen Innenräumen und Aussenbereichen von Einrichtungen und Betrieben gilt eine Maskenpflicht (vgl. Art. 3b Covid-19-Verordnung besondere Lage). Weiter ist ein Schutzkonzept zu erarbeiten bzw. muss dieser Bereich in einem bestehenden Schutzkonzept geregelt werden. Das Schutzkonzept muss u.a. Hygiene- und Abstandsregeln vorsehen und muss die Durchsetzung der Maskenpflicht gewährleisten. Kontaktdaten müssen dann erhoben werden, wenn es während mehr als 15 Minuten zu einer Unterschreitung des erforderlichen Abstands ohne Schutzmassnahmen (bspw. ohne Maske) kommt (vgl. [Ziffer 4 des Anhangs der Covid-19-Verordnung besondere Lage](#)). Dies dürfte gerade in Picknickräumen der Fall sein.

Aufgrund des Umstandes, dass die Kantone weitergehende Vorschriften erlassen können, empfehlen wir, sich betreffend diese Thematik vorsorglich mit den kantonal zuständigen Behörden in Verbindung zu setzen. Weiter gilt es zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der besonderen Lage im Zusammenhang mit COVID-19 und den bestehenden Risiken, welche gerade bei öffentlich zugänglichen Picknickräumen bestehen, nicht die Schliessung der entsprechenden Räume angezeigt wäre.

### **5. Maskenpflicht**

#### **5.1 Wo gilt die Maskenpflicht?**

Gemäss der von Seilbahnen Schweiz erstellten Grundlage für Schutzkonzepte, welche Massnahmenempfehlungen für touristische Betriebe von Seilbahnen enthält, gilt die Maskenpflicht auf sämtlichen Anlagen (inkl. Sesselbahnen, Skilifte und Anfängerteppiche) sowie in allen öffentlich zugänglichen Innenräumen und Warte- sowie Zugangsbereichen (Aussen- und Innenbereiche).

Wir raten sämtlichen Seilbahnunternehmen, sich an den Empfehlungen von Seilbahnen Schweiz zu orientieren. Nachstehend möchten wir der Vollständigkeit halber auch die Regelungen in der COVID-19-Verordnung besondere Lage erwähnen.

[Art. 3a COVID-19-Verordnung besondere Lage](#) gilt für konzessionierte Seilbahnunternehmen gemäss Art. 6 PBG, ausgenommen davon sind Skilifte und Sesselbahnen. In den für diese Personenbeförderung genutzten Fahrzeugen gilt die Pflicht zum Tragen einer Gesichtsmaske. Für Skilifte und Sesselbahnen gelten die Vorgaben des Schutzkonzeptes des Betreibers. Eine Maskenpflicht gilt auch in Warte- und Zugangsbereichen von konzessionierten Seilbahnanlagen (vgl. [Art. 3b Abs. 1 COVID-19-Verordnung besondere Lage](#)).

Für Seilbahnunternehmen ohne Konzession (kantonal bewilligte Anlagen) ist unseres Erachtens Art. 3b Abs. 1 COVID-19-Verordnung besondere Lage zu berücksichtigen, sofern für die genutzte Personenbeförderung geschlossene Fahrzeuge verwendet werden. Auch in diesem Fall gilt eine Maskenpflicht.

Allgemein muss in sämtlichen öffentlich zugänglichen Innenräumen und Aussenbereichen von Einrichtungen und Betrieben, folglich auch von Seilbahnanlagen (vgl. Art. 3b Abs. 1 COVID-19-Verordnung besondere Lage) eine Gesichtsmaske getragen werden.

## **5.2 Wie ist mit einem Kunden umzugehen, der sich grundlos weigert, eine Maske zu tragen?**

Der Bundesrat hat gestützt auf das Epidemien-gesetz (vgl. [EpG](#)) Massnahmen angeordnet, die u.a. in der COVID-19-Verordnung besondere Lage verankert sind. Diese Regelungen sind von der Bevölkerung, Organisationen und Institutionen sowie den Kantonen umzusetzen. Die Pflicht zum Tragen der Gesichtsmaske obliegt jedoch jeder einzelnen Person. Die Maskenpflicht wird sowohl vom Bund als auch von den Kantonen und den Transportunternehmen aktiv kommuniziert. Das Personal kann im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Umsetzung der Maskenpflicht beitragen, mithin die Kunden auf die geltende Pflicht aufmerksam machen. Weitergehende Kompetenzen haben die Sicherheitsorgane gemäss Bundesgesetz über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr (vgl. [BGST](#)), d.h. der Sicherheitsdienst und die Transportpolizei. Diese haben u.a. die Aufgabe, für die Beachtung der Transport- und Benützungsvorschriften zu sorgen (Art. 3 Abs. 1 Bst. a BGST). Sie können Personen, die sich vorschriftswidrig verhalten, anhalten, kontrollieren und wegweisen (Art. 4 Abs. 1 Bst. b BGST). Wer Anordnungen dieser Personen zuwiderhandelt, wird mit Busse bestraft (Art. 9 Abs. 1 BGST); ebenfalls anwendbar ist die Strafbestimmung in Artikel 83 Abs. 1 Bst. j EpG. Die Verfolgung und Beurteilung solcher Verstösse ist den kantonalen Strafverfolgungsbehörden vorbehalten (Art. 9 Abs. 2 BGST sowie Art. 84 Abs. 1 EpG). Eine spezifische Ordnungsbuss im Zusammenhang mit der Maskenpflicht ist in der COVID-19-Verordnung besondere Lage nicht vorgesehen (vgl. [Erläuterungen COVID-19-Verordnung besondere Lage](#)).

Das mit der Kontrolle der Fahrausweise beauftragte Personal darf folglich einen Kunden, der sich grundlos weigert, eine Maske zu tragen, dazu auffordern, die Kabine wieder zu verlassen resp. ihm den Zutritt verweigern. Sollte er sich jedoch weigern auszusteigen oder den Zutritt erzwingen wollen, müsste die Polizei benachrichtigt werden, sofern das Seilbahnunternehmen über keine Sicherheitsorgane gemäss BGST verfügen sollte (was der Normalfall sein dürfte), da das «normale» Personal keinen physischen Zwang anwenden darf.

Sollte sich jemand widersetzen, eine Maske zu tragen, könnte der Betreiber der Seilbahnanlage eine Strafanzeige bei der Polizei einreichen. Darauf sollte allerdings verzichtet werden, sofern der Kunde der Aufforderung des Personals nachkommt, sei es nun eine Maske zu tragen oder die Kabine/Gondel zu verlassen (Stichwort «kundenorientiertes Handeln»). Wird die Polizei beigezogen, wird der Sachverhalt von Amtes wegen verfolgt.

Obgenannte Ausführungen gelten auch für die Warte- und Zugangsbereiche von konzessionierten Seilbahnanlagen. Allgemein für sämtliche öffentlich zugänglichen Innenräume und Aussenbereiche von Seilbahnanlagen (unabhängig von einer Konzession).

## **5.3 Darf das Kontrollpersonal bei einem Maskendispens das Vorzeigen des Attests verlangen?**

Unseres Erachtens darf das Kontrollpersonal den Kunden, der geltend macht, aus gesundheitlichen Gründen von der Maskentragpflicht befreit zu sein, auffordern, dass entsprechende Attest vorzuzeigen, denn nur so kann sichergestellt werden, dass ein Maskendispens effektiv vorliegt und die Geltendmachung dieser Ausnahmeregelung nicht missbraucht wird. Das Kontrollpersonal darf sich jedoch nicht nach den konkreten gesundheitlichen Gründen erkundigen, da diese Frage die Persönlichkeit der betroffenen Person tangieren und ggf. verletzen würde. Sollte sich der Kunde weigern, dass Attest vorzuzeigen, müsste die Polizei aufgeboten werden, da kein physischer Zwang angewendet werden darf. Es gilt allerdings im Einzelfall abzuwägen, ob man von dieser Möglichkeit effektiv Gebrauch machen möchte. Allgemein gilt es Eskalationen zu vermeiden und bei den Kunden an den Eigenschutz, die Verantwortung sowie die Solidarität gegenüber der Gesellschaft zu appellieren.

#### 5.4 **Müssen spezielle Vorkehrungen getroffen werden, wenn ein Kunde, der von der Maskenpflicht befreit ist, sich in öffentlich zugänglichen Einrichtungen und Betrieben aufhält?**

Befinden sich Personen in öffentlich zugänglichen Bereichen von Einrichtungen und Betrieben, die von der Maskenpflicht befreit sind, muss das Schutzkonzept für diese Situation Massnahmen vorsehen. Entweder kann der Mindestabstand von 1,5m gewährleistet werden oder es werden andere wirksame Schutzmassnahmen ergriffen wie bspw. das Anbringen geeigneter Abschränkungen. Ist dies aufgrund der Art der Aktivität oder wegen örtlicher Gegebenheiten nicht möglich, so muss die Erhebung von Kontaktdaten der anwesenden Personen vorgesehen werden (vgl. [Art. 4 Abs. 2 Bst. d COVID-19-Verordnung besondere Lage](#)).

Diese speziellen Massnahmen gelten grundsätzlich nicht beim eigentlichen Transport in den Fahrzeugen der Seilbahnen gemäss Art. 3a COVID-19-Verordnung besondere Lage, folglich von Seilbahnunternehmen mit einer Konzession. Allerdings empfiehlt es sich, auch hier mögliche Massnahmen zu treffen.

Weiter gilt es zu beachten, dass die zuständige kantonale Behörde Erleichterungen gegenüber den Bestimmungen der COVID-19-Verordnung besondere Lage gemäss Art. 4 Abs. 2 – 4 und den Art. 5 – 6f bewilligen kann, wenn überwiegende öffentliche Interessen dies gebieten; und vom Betreiber ein Schutzkonzept nach Art. 4 vorgelegt wird, das spezifische Massnahmen umfasst, welche die Verbreitung von COVID-19 verhindern und Übertragungsketten unterbrechen (vgl. Art. 7 COVID-19-Verordnung besondere Lage).

Mangels Erfahrungswerte in diesem Bereich und weil die Kantone je nach den konkreten Umständen zusätzliche Massnahmen vorsehen können, empfehlen wir den Seilbahnunternehmen, sich vorsorglich bei der kantonal zuständigen Behörde zu informieren.

#### 6. **Nützliche Links:**

- [Kontakte und Informationen der kantonalen Behörden](#)

- **Bundesamt für Gesundheit (BAG):**

- [Coronavirus: Häufig gestellte Fragen \(FAQ\)](#)
- [Hygiene- und Verhaltensregeln des BAG](#)
- [SwissCovid App und Contact Tracing](#)
- [Coronavirus: Isolation und Quarantäne](#)
- [Besonders gefährdete Personen](#)
- [Grippepandemie: Handbuch für die betriebliche Vorbereitung](#)

- **Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV):**

[Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus](#)

- **Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

- [Diverse Themen zum Coronavirus \(u.a. Kurzarbeit, Schutzkonzepte etc.\)](#)
- [Kurzarbeitsentschädigung](#)
- [Merkblatt für Arbeitgeber - Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#)

- **AHV / IV**

[Corona Erwerbsersatzentschädigung](#)