



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
<b><u>SCHÜTZEN</u></b>				
	<b>Schutzmassnahmen</b>	<i>Welche Bereiche im Skigebiet sind vom Verzicht von Schutzmassnahmen betroffen?</i>	Nur in den geschlossenen Seilbahnkabinen und in den Anstehbereichen im Innern von Gebäuden ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes obligatorisch (Schutzmaskenpflicht)	
	<b>Empfehlungen Schutzmassnahmen</b>	<i>Welche Empfehlungen erlässt SBS für seine Mitglieder bzgl. Tragen von Schutzmasken?</i>	SBS empfiehlt das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes, wenn die Abstandsregeln nicht eingehalten werden können.	
	<b>Zuständigkeit Schutzmasken</b>	<i>Sind Schutzmasken den Gästen durch die SBU zur Verfügung zu stellen?</i>	Nein, die Gäste müssen selber den Mund-Nasen-Schutz mitnehmen.	
	<b>Sanktionen</b>	<i>Was geschieht bei nötiger Wegweisung eines Gastes, der die Maske nicht tragen will oder Abstände nicht einhält? wie, wer, wo?</i>	Die Fahrkarte wird ihm entzogen, falls er sie bereits hat. Ansonsten wird ihm die Fahrkarte nicht verkauft. Bei renitenten Gästen ist polizeiliche Hilfe zu holen. Art. 28 Covid-19-Verordnung besondere Lage sieht eine spezifische Busse vor.	
	<b>Kommunikation</b>	<i>Wie lautet das „Wording“ bei einer Wegweisung eines Gastes?</i>	Es ist klar und transparent zu kommunizieren.	
<b><u>TESTEN</u></b>				
	<b>Grundlegendes und Kriterien</b>	<i>Warum ist Testen im Betrieb wichtig?</i>	Mehr als die Hälfte der Covid-19-Übertragungen dürfte durch Personen ohne Symptome stattfinden, die gar nicht merken, dass sie infiziert sind. Eine gezielte und wiederholte Testung von Personen ohne Symptome hilft Infektionsketten frühzeitig zu unterbrechen, infizierte Personen zu identifizieren und Ausbrüche zu verhindern.	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			Dies trägt wesentlich zur Bekämpfung der Pandemie bei. Überall dort, wo viele Personen ein- und ausgehen besteht ein erhöhtes Risiko, dass sich trotz Schutzkonzept das Virus schnell verbreitet. Dies ist auch in Hotelbetrieben der Fall, da die Gäste aus allen Regionen der Schweiz und aus dem Ausland anreisen und sich im Betrieb begegnen und die Beherbergung eine personenbezogene Branche ist.	
		<i>Bei mir im Betrieb ist ein Grossteil der Mitarbeitenden geimpft. Macht das betriebliche Testen dennoch Sinn?</i>	Ja, denn auch geimpfte Personen können Überträger sein, auch wenn sie gegenwärtig keine Symptome haben.	
		<i>Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit in meinem Betrieb solche Tests vor oder nach einem Ausbruch durchgeführt werden können?</i>	Grundsätzlich steht es jedem Betrieb offen, sich dem Testsystem im Kanton anzuschliessen. Melden Sie sich für weitere Informationen bei den Kontaktstellen Ihres Kantons.	
		<i>Wo kann ich mich in meinem Kanton für die Testungen in meinem Betrieb anmelden?</i>	Eine Auflistung der Kontaktstellen der Kantone finden Sie auf der Homepage vom BAG (PDF, Link funktioniert nicht)	
		<i>Können Betriebe, die bisher individuell getestet haben, ihren Weg weitergehen? Können diese Analyse- und Testmaterialkosten, wenn sie vom Kanton kontrolliert werden, auch beim Bund geltend gemacht werden?</i>	Nein, die Tests müssen unter einem kantonalen Konzept durchgeführt werden, damit sie abgerechnet werden können.	
		<i>Ist eine Befreiung der Kontaktquarantäne möglich?</i>	Wenn der Betrieb über ein Testkonzept verfügt und regelmässige betriebliche Tests durchführt, entfällt die Kontaktquarantäne während der beruflichen Tätigkeit. Ausserhalb der beruflichen Tätigkeit und beim Arbeitsweg müssen sich Mitarbeitende dennoch an die Kontaktquarantäne halten (gilt vor allem für ungeimpfte Personen).	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			Die zuständige kantonale Behörde kann in begründeten Fällen weitere Ausnahmen von der Kontaktquarantäne bewilligen oder Erleichterungen gewähren oder eine Kontaktquarantäne vorsehen, wenn dies zur Verhinderung der Verbreitung von Covid-19 erforderlich ist.	
		<i>Gelten die Quarantäneerleichterungen am Arbeitsplatz bei Firmen, die repetitiv testen, für alle Mitarbeitenden einer Firma, die nach einem kantonalen Konzept getestet oder nur für jene, die am am Testing mitmachen?</i>	In Betrieben, die regelmässig testen, entfällt die Kontaktquarantäne. Auch für die Personen die sich nicht am Testen beteiligen. Allerdings gilt, dass die Kontaktquarantäne von der kantonalen Stelle angeordnet wird.	
		<i>Die teilnehmenden Mitarbeitenden werden zwar von der Kontaktquarantäne im beruflichen Umfeld befreit. Im privaten Umfeld müssen sie aber in Quarantäne, wenn ein positiver Fall vorliegt. Warum?</i>	Innerhalb der Unternehmen und Schulen werden Schutzkonzepte (Abstand, Hygienemassnahmen etc.) etabliert, angewendet und kontrolliert. Ansteckungen werden durch diese dort weitgehend vermieden. Dies ist im privaten Umfeld nicht der Fall (gilt vor allem für ungeimpfte Personen).	
		<i>Können die Angehörigen von Mitarbeitenden von Unternehmen sich ebenfalls über das Unternehmen registrieren und so am Breiten Testen teilnehmen?</i>	Nein, dies ist nicht vorgesehen.	
		<i>Können Gäste sich ebenfalls über das Unternehmen registrieren und so am Breiten Testen teilnehmen?</i>	Nein, dies ist noch nicht vorgesehen.	
		<i>Sollen geimpfte und genesene Personen am Testen in Betrieben teilnehmen?</i>	Ja, denn geimpfte und genesene Personen können ebenfalls Virusträger sein.	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Welche Tests gibt es?</i>	Eine Übersicht über die verschiedenen Testarten und Voraussetzungen finden sie unter <a href="#">Testen (admin.ch)</a>	
	<b>Durchführung von Tests im Betrieb</b>	<i>Was ist bei der Durchführung der Tests im Betrieb zu beachten?</i>	Jeder Kanton entwickelt seine eigenen Konzepte, in welchen die Kriterien und Details betreffend Ablauf (Ort, Frequenz, Art des Tests, etc.) der Testungen festgehalten werden. Deshalb ist es wichtig, dass Sie mit dem Kanton Kontakt aufnehmen. Bei der Durchführung (besonders während der Probeentnahme) müssen Sicherheitsvorkehrungen zur Vermeidung der Verbreitung des Virus getroffen werden	
		<i>Welche Tests kommen zur Anwendung?</i>	Primär sollen Tests mit gesammelten PCR-Speichelproben (gepoolte Tests) vor Ort durchgeführt werden. Mit dieser Testform werden die Proben der Testpersonen nicht einzeln, sondern in einer gemischten Probe analysiert. Es können aber je nach kantonalem Konzept auch andere Tests zur Anwendung kommen.	
		<i>Was muss dokumentiert und gemeldet werden?</i>	Die verantwortliche Person Ihres Betriebes führt eine Dokumentation nach Vorgaben des Kantons.	
		<i>Darf ich meine Mitarbeitenden verpflichten, regelmässig solche Tests durchzuführen?</i>	Grundsätzlich nicht, die Teilnahme an Tests ist freiwillig. Ein Testzwang ist nur gerechtfertigt, wenn Ihre Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit mit besonders gefährdeten Personen arbeiten oder der Schutz anderer Mitarbeitenden oder Dritter (Gäste, Kunden) nur durch einen Test gewährleistet werden kann.	
	<b>Kosten und Abrechnung</b>	<i>Wer übernimmt die Kosten für die Schnelltests?</i>	Führen Sie die Tests im Rahmen der regelmässigen Tests durch, übernimmt der Bund die Kosten für die Tests von Personen ohne Symptome. Das Testresultat hat keinen Einfluss auf die Kostenübernahme.	
		<i>Wie erfolgt die Abrechnung?</i>	Die Abrechnung erfolgt über den Kanton, in welchem die Tests durchgeführt werden. Für genaue Informationen melden Sie sich bitte bei der Kontaktstelle Ihres Kantons. Für Kantone, die keine betriebliche Tests mehr unterstützen, arbeitet der Bund an einer Notfalllösung für die Betriebe.	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
	<b>Umgang mit positiven und negativen Testresultaten</b>	<i>Existiert ein Merkblatt über das Vorgehen beim Vorliegen von positiven Testergebnissen?</i>	Ja. Auf die Homepage des BAG sind die notwendigen Informationen zu finden <a href="#">Isolation und Quarantäne (admin.ch)</a>	
		<i>Was ist zu tun, wenn ein positives Testergebnis vorliegt?</i>	Wird jemand positiv getestet, muss ein PCR-Test durchgeführt und das Resultat durch die Personen/Stelle, die den PCR-Test durchführt, gemeldet werden. Bis zur endgültigen Bestätigung der Diagnose bleibt die Person in Selbstisolation.	
		<i>Was ist zu tun, wenn ein positives Testergebnis bestätigt wird?</i>	Die positiv getesteten Mitarbeitenden bleiben in Isolation gemäss der Anordnung der kantonalen Behörden. Wenn der Bestätigungstest negativ ist, dann gilt ausschliesslich dieses Resultat, und die Selbstisolation kann verlassen werden.	
		<i>Wie gehe ich mit einem negativen Testergebnis um?</i>	Die negativen Resultate der Schnelltests müssen nicht gemeldet werden. Es ist weiterhin die Einhaltung der Hygiene- und Verhaltensregeln sowie der Schutzkonzepte auch bei negativem Resultat sehr wichtig, da die Testresultate Momentaufnahmen sind.	
		<i>Was ist ein «akuter Ausbruch» und was passiert während eines «akuten Ausbruchs»?</i>	Von Ausbruch oder gehäuften Fällen spricht man, wenn zwei oder mehr bestätigte oder mutmassliche Fälle, die zur selben «Gemeinschaft» (Haushalt, Grossfamilie) oder zum selben Arbeitsplatz gehören (Hotel, Restaurant, gleicher Ausbildungsort, Kollektivunterkunft, Freizeiteinrichtung, etc.), innerhalb eines Zeitraums von 10 Tagen auftreten. Bei einem akuten Ausbruch ist der Kantonsarzt zuständig.	
	<b>Organisation</b>	<i>Wer hat die Tests für Mitarbeitende bei der Einführung der Zertifikatspflicht zu organisieren?</i>	Verlangt der Arbeitgeber sachlich begründet eine Zertifikatspflicht bei der Erbringung der Arbeitsleistung durch Mitarbeitende (z.B. in Gesundheitseinrichtungen bei der Pflege von besonders gefährdeten Personen und im direkten Kontakt mit Covid-Erkrankten), so hat er ein Testangebot an diejenigen Mitarbeitenden bereitzustellen, die über keinen Immunitätsstatus verfügen (d.h. weder geimpft noch genesen sind).	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
	<b>Kosten</b>	<i>Wer trägt die Kosten der Tests bei der Einführung der Zertifikatspflicht im Betrieb?</i>	Die Kosten für das Testangebot werden bei der Durchführung repetitiver Tests durch den Bund abgegolten, bei Einzeltest muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen.	
	<b>Zweck des Tests</b>	<i>Falls der Arbeitgeber einzig erleichternde Massnahmen (z.B. Aufhebung der Maskenpflicht) an das Vorliegen eines Zertifikats knüpft, und der Arbeitnehmende mit Einhaltung strengerer Schutzmassnahmen seine Arbeit ohne Zertifikatspflicht erbringen kann, muss der Arbeitgeber die Testkosten übernehmen?</i>	Nein, dann besteht keine Pflicht für eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber	
	<b>Organisation des Tests</b>	<i>Falls der Arbeitgeber einzig erleichternde Massnahmen (z.B. Aufhebung der Maskenpflicht) an das Vorliegen eines Zertifikats knüpft, und der Arbeitnehmende mit Einhaltung strengerer Schutzmassnahmen seine Arbeit ohne Zertifikatspflicht verrichten kann, muss der Arbeitgeber die Tests organisieren?</i>	Nein, dann besteht keine Pflicht für den Arbeitgeber, Testmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.	
	<b>Arbeitszeit</b>	<i>Zu Lasten von wem gehen die Kosten und/oder Arbeitszeit für Tests nicht geimpfter Mitarbeiter?</i>	Falls der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ohne Zertifikatspflicht nicht erbringen kann, dann gehen Kosten bei repetitiven Tests zu Lasten des Bundes (bei Einzeltest zu Lasten der Arbeitgebers); die Arbeitszeit geht zu Lasten des Arbeitgebers	
	<b>Testarten</b>	<i>Welche Art von Tests kann das SBU anbieten für seine Mitarbeiter?</i>	<a href="https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/testen.html#-1395414004">https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/testen.html#-1395414004</a>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Wie ist das Intervall für die Durchführung der Tests für die Mitarbeiter?</i>	Der PCR-Test ist 72 Std ab Zeitpunkt der Probeentnahme gültig, der Antigen-Test ist 24 Std ab Zeitpunkt der Probenentnahme gültig.	
<b><u>MITARBEITENDE</u></b>				
MA ist erkrankt oder zeigt Symptome COVID-19	<b>Im Betrieb</b>	<i>Wie sollen der SBU vorgehen?</i>	Sie sollen gemäss Schutzkonzept vorgehen.	
Verpflegung im Betrieb	<b>Besuch in der öffentlichen Gastronomie</b>	<i>Unter welchen Bedingungen ist die Verpflegung der Mitarbeiter in der öffentlichen Gastronomie erlaubt?</i>	Der Besuch der öffentlichen Gastronomie ist nur mit Zertifikat möglich.	
	<b>Betriebseigene Kantine</b>	<i>Unter welchen Bedingungen ist die Verpflegung der Mitarbeiter in der betriebseigenen Kantine erlaubt?</i>	Betriebskantinen sind von der Zertifikatspflicht ausgenommen.	
	<b>MA der eigenen Gastronomie</b>	<i>Unter welchen Bedingungen ist die Verpflegung der Mitarbeiter in der öffentlichen Gastronomie erlaubt?</i>	Existiert kein Pausenraum für Mitarbeitende oder ist ein Aufenthalt (wetterbedingt) im Aussenbereich nicht zumutbar, dürfen Mitarbeitende ohne Zertifikat sich im Gastraum aufhalten und auch konsumieren, sofern eine klare räumliche oder zeitliche Abtrennung zu den Gästen mit Zertifikat erfolgt. Die Einhaltung der Abstände ist nicht ausreichend.	
Kontrolle Zertifikat bei Einführung im Betrieb	<b>Eigene MA</b>	<i>Wer kontrolliert das Personal?</i>	Die Unternehmensleitung hat ein entsprechendes Konzept aufzusetzen	
		<i>Muss die Kontrolle täglich erfolgen oder ist dies auch mittels eines Armbandes einmal pro Woche möglich?</i>	Die Kontrolle muss täglich erfolgen, dies aufgrund der begrenzten Gültigkeit der Zertifikate für Getestete. Können Prüfende Stammgäste nach einer erstmaligen Prüfung später ohne Prüfung einlassen?	





## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			Es ist derzeit nicht vorgesehen, dass Prüfende zum Beispiel Stammgäste nach einer erstmaligen Prüfung später ohne Prüfung einlassen dürfen. Die Prüfung soll bei jedem Zugang erfolgen. So ist sichergestellt, dass das Zertifikat immer gültig ist. Die Prüfenden sehen auf der «COVID Certificate Check»-App jeweils kein Gültigkeitsdatum, sondern nur, ob das Zertifikat zum Zeitpunkt des Zugangs gültig ist.	
		<i>Der MA hat Ferien eingegeben, wollte ins Ausland reisen und kann nun nicht. Kann er einfach auf den Ferienbezug verzichten und arbeiten kommen?</i>	Die Vereinbarung von Ferien ist verbindlich. Der MA kann sie nicht einseitig rückgängig machen. Die Ferien sind zu beziehen, ausser der Betrieb sei mit deren Verschiebung einverstanden.	
		<i>Der MA plant freiwillig eine Reise ins Ausland, obwohl der Bund dieses Gebiet auf seiner Liste stehen hat und deshalb nach Rückkehr eine Quarantänepflicht besteht. Was sind die Folgen?</i>	Bei Quarantäne im Sinne von Artikel 2 der Covid-19-Verordnung besteht kein Anspruch auf die Entschädigung über Erwerbsersatz. Sie gilt in der Regel als selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit, v.a. wenn bei Abreise das Land bereits auf der Liste stand. Deshalb wird für die Zeit der Quarantäne kein Lohn bezahlt.	
		<i>Das Gebiet, in welchem der MA in den Ferien weilte, wurde zum Risikogebiet deklariert, als er sich darin befand. Was sind die Folgen?</i>	Eine Lohnzahlung ist nur geschuldet, wenn der Arbeitgeber die Person beruflich dort einsetzte. Weil der Bundesrat aber eine Umgehung der Quarantänevorgaben vermeiden will, hat er eine Entschädigung über den Erwerbsersatz eingeführt (EO beantragen bei der Ausgleichskasse, für max. 10 Tage und max. 196.-/Tag).	
MA kann seine Sollstunden nicht leisten wegen Krankheit	<b>Umgang mit Minuszeit am Ende der Saison</b>	<i>Wie ist das zu regeln?</i>	Es gelten die gewöhnlichen arbeitsrechtlichen Regelungen	





## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Wann besteht ein Anspruch auf die Corona Erwerbersatzentschädigung?</i>	<p>Personen, die sich aufgrund einer ärztlichen oder behördlichen Anordnung in Quarantäne begeben und deshalb ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf eine Corona Erwerbersatzentschädigung. Kein Anspruch besteht, wenn sich jemand bspw. aufgrund einer Meldung in der SwissCovid App oder weil er ein ungutes 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. <a href="#">SwissCovid App und Contact Tracing</a>).</p> <p>An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass kein Anspruch auf die Corona Erwerbersatzentschädigung besteht, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus erledigen kann, also im Homeoffice.</p> <p>Richtet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne weiterhin den Lohn aus, wird ihm die Corona Erwerbersatzentschädigung direkt ausbezahlt (vgl. hierzu: <a href="#">Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus</a>).</p> <p>Betreffend weitergehende Informationen zur Corona Erwerbersatzentschädigung verweisen wir gerne auf die Website der AHV/IV: <a href="https://www.ahv-iv.ch/corona">https://www.ahv-iv.ch/corona</a>.</p>	
		<i>Gelten spezielle Quarantänebestimmungen für Geimpften?</i>	<p>Wenn Sie vollständig geimpft sind, müssen Sie nach einem engen Kontakt mit einer positiv getesteten Person nicht in Quarantäne (Kontaktquarantäne) während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung.</p>	<a href="#">Isolation und Quarantäne (admin.ch)</a>



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Gibt es allgemeine Empfehlungen zum Vorgehen bei einer ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne für Arbeitnehmende?</i>	Diesbezüglich verweisen wir auf folgenden Link: <a href="#">Isolation und Quarantäne</a>	
		<i>Wie sind die Tage bei einer vorsorglichen Selbstquarantäne des Arbeitnehmers im Zeiterfassungssystem einzutragen?</i>	<p>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.</p> <p>Ob bei einer unzulässigen Selbstquarantäne eine Lohnkürzung vorgenommen wird, die Stunden von einem allfälligen Gleitzeitguthaben abgezogen werden oder sich der Arbeitnehmer bezahlte 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.</p>	
		<i>Wir gehen davon aus, dass bei einem 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?</i>	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.	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<p><i>Kann respektive muss zwischen unverschuldeter und selbstverschuldeter Quarantäne unterschieden werden?</i></p>	<p>Vorab ist festzuhalten, dass den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine Treuepflicht trifft (<a href="#">Art. 321a OR</a>), weshalb er grundsätzlich dafür besorgt sein muss, seine Arbeitsfähigkeit erhalten zu können. Arbeitgeber sollten die Arbeitnehmenden in diesem Bereich sensibilisieren.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Mit welchen rechtlichen Konsequenzen haben Arbeitnehmende bei einer selbstverschuldeten Quarantäne zu rechnen?</i>	Je nach den konkreten Umständen des Einzelfalles könnte eine Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ausnahmsweise gegeben sein (sog. Arbeitnehmerhaftung nach <a href="#">Art. 321e OR</a> ). 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.	
		<i>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?</i>	<p>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.</p> <p>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.</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<p><i>Dürfen gegen Arbeitnehmende (u.a. gegen solchen, 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?</i></p>	<p>Der Arbeitgeber ist gemäss <a href="#">Art. 6 Arbeitsgesetz</a> 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.</p> <p>Ordnet ein Arbeitgeber bspw. eine Maskenpflicht an und weigert sich der Arbeitnehmer ohne berechtigte Gründe, dieser Pflicht nachzukommen, kann eine Verwarnung oder eine Kündigung ausgesprochen werden. Nach einer Abmahnung könnte der Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar fristlos entlassen werden.</p> <p>Verletzt ein Arbeitnehmer seine Quarantänepflicht 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.</p>	
		<p><i>Darf ein Arbeitnehmer bei einer behördlich angeordneten Quarantäne unter Beachtung strenger Schutzmassnahmen seine Schicht beenden?</i></p>	<p>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).</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>Mangels Erfahrungswerte können wir diese Frage jedoch nicht abschliessend beantworten. Wir empfehlen deshalb, diesen Punkt vorsorglich bei der zuständigen kantonalen Behörde abzuklären.</p>	
		<p><i>Kann der Arbeitnehmer seine Ferien zu einem späteren Zeitpunkt beziehen, sofern er sich während diesen in eine ärztlich oder behördlich angeordnete Quarantäne begeben muss?</i></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>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.</p> <p>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.: <a href="#">Kontakte kantonale Ausgleichskassen</a>).</p>	
	<b>Besonders gefährdete Arbeitnehmende</b>	<i>Gehören pensionierte Personen zur Risikogruppe?</i>	Zu den besonders gefährdeten Personen gehören nach wie vor ältere Menschen, folglich auch pensionierte Personen (für weitergehende Informationen vgl.: <a href="#">Besonders gefährdete Personen</a> ).	
		<i>Dürfen pensionierte Personen diesen Winter beschäftigt werden, sofern die notwendigen Schutzmassnahmen umgesetzt werden?</i>	Für besonders gefährdete Arbeitnehmende verweist Art. 25 Abs. 3 Covid-19-Verordnung besondere Lage auf Art. Artikel 27a der Covid-19-Verordnung 3. Der Arbeitgeber ermöglicht seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmern, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Er trifft zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen. Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Arbeitnehmern vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit vor Ort beschäftigt werden, wenn der Arbeitsplatz so ausgestaltet ist, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt wird. In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht	





## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>jederzeit vermieden werden kann, werden weitere Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung). Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmer zu beschäftigen, so weist ihnen der Arbeitgeber in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die Vorgaben gemäss Gesetz erfüllt sind. Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Er dokumentiert die beschlossenen Massnahmen schriftlich und teilt sie in geeigneter Weise den Arbeitnehmern mit. Die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer kann die Übernahme einer ihr oder ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen nach der Verordnung nicht erfüllt oder wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen nach der Verordnung aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen. Art. 6 Arbeitsgesetz gilt.</p> <p>Somit ist die Antwort ja, unter Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen.</p>	
		<p><i>Kann der Arbeitgeber mit besonders gefährdeten Arbeitnehmenden eine Vereinbarung abschliessen, wonach sie sich mit den getroffenen Schutzmassnahmen einverstanden erklären und im Krankheitsfall auf einen</i></p>	<p>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. 25 Covid-19-Verordnung besondere Lage sowie Art. 6 Arbeitsgesetz umzusetzen.</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Regress irgendwelcher Art verzichten?</i>	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.	
		<i>Kann ein Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden, wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber trotz Aufforderung nicht darüber informiert hat, dass er zur Risikogruppe gehört?</i>	<p>Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an. Es gilt insbesondere zu unterscheiden, ob diese Information im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens oder während eines laufenden Arbeitsverhältnisses vorenthalten worden ist.</p> <p><u>Vorenthalten von Informationen im Bewerbungsprozess</u></p> <p>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</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>Täuschung nach Art. 28 OR käme gegebenenfalls in Frage.</p> <p>Ein Bewerber muss folglich die Frage, ob er zur Risikogruppe gehört, nur dann beantworten, wenn diese Information für die vorgesehene Tätigkeit von Relevanz ist.</p> <p><u>Vorenthalten von Informationen während des Arbeitsverhältnisses</u></p> <p>Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmenden von Gesetzes wegen einer 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. 25 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). <a href="#">Art. 6 Abs. 3 Arbeitsgesetz</a> 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</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>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.</p> <p>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.</p>	
	<b>Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</b>	<i>Welche Schutzmassnahmen gelangen bei Aufenthaltsräumen am Arbeitsort zur Anwendung?</i>	Für Aufenthaltsräume am Arbeitsplatz gelten die allgemeinen Hygiene- und Verhaltensregeln sowie Empfehlungen des BAG (vgl.: <a href="#">Merkblatt für Arbeitgeber des SECO - Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</a> sowie <a href="#">Hygiene- und Verhaltensregeln des BAG</a> ).	
	<b>Gesundheitsschutz in öffentlich zugänglichen Aufenthaltsräumen</b>	<i>Welche Schutzmassnahmen gelangen bei öffentlich zugänglichen Picknickräumen zur Anwendung?</i>	Auch für Picknickräume gilt die Zertifikatspflicht, unabhängig davon, ob es dort gegessen oder nur ein Getränk eingenommen wird.	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
<b><u>MASSNAHMEN BETR. GÄSTE</u></b>				
		<i>Wie ist mit einem Kunden umzugehen, der sich grundlos weigert, eine Maske zu tragen?</i>	<p>Der Bundesrat hat gestützt auf das Epidemiengesetz (vgl. <a href="#">EpG</a>) 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. <a href="#">BGST</a>), 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). Art. 28 Covid-19-Verordnung besondere Lage sieht eine spezifische Busse vor.</p> <p>Das mit der Kontrolle der Fahrausweise beauftragte Personal darf folglich einen Kunden, der sich grundlos</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
			<p>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.</p> <p>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.</p>	



## Auswahl FAQ Covid-Winter 2021-22

Oberthema/ Info	Unterthema	Frage	Antwort / Argumente	Weiterführende Infos
		<i>Darf das Kontrollpersonal bei einem Maskendispens das Vorzeigen des Attests verlangen?</i>	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.	
		<i>Müssen spezielle Vorkehrungen getroffen werden, wenn ein Kunde, der von der Maskenpflicht befreit ist, sich in öffentlich zugänglichen Einrichtungen und Betrieben aufhält?</i>	Die Betreiber sind gehalten, ihre Schutzkonzepte auf die Anwesenheit von Personen, die keine Maske tragen können, abzustimmen. Sind solche Personen anwesend, muss entweder der erforderliche Abstand eingehalten oder es müssen andere Schutzmassnahmen (z. B. Abschränkungen, transparente Schutzwände) ergriffen werden. Wo dies aufgrund der Art der Aktivität oder anderer Gegebenheiten nicht möglich ist, muss die Erhebung der Kontaktdaten der anwesenden Personen vorgesehen werden (Erläuterungen zur Verordnung zu Art. 10 Abs. 2 Bst. b) Wir empfehlen den Seilbahnunternehmen, sich vorsorglich bei der zuständigen Behörde zu informieren	

1 [Häufig gestellte Fragen \(FAQ\) \(admin.ch\)](#) ← Nützlicher Link