

Entschädigung für Ausfälle aufgrund von Isolation oder Quarantäne

Begriffe «Isolation» und «Quarantäne»

Personen, die positiv auf eine Infektion mit dem Coronavirus getestet wurden, müssen in **Isolation**.
Personen, die engen Kontakt mit einer positiv getesteten Person hatten, müssen in **Quarantäne**.

Am 12. Januar 2022 hat der Bundesrat nachfolgenden Beschluss gefasst, der per 13. Januar 2022 in Kraft tritt:

Die Dauer der **Isolation** wird von zehn auf **fünf Tage** verkürzt. Um die Isolation beenden zu können, muss eine Person weiterhin 48 Stunden ohne Symptome sein.

Die **Kontaktquarantäne** wird ebenfalls auf **fünf Tage** verkürzt. Zudem wird die Quarantäne auf Personen beschränkt, die mit einer positiv getesteten Person im selben Haushalt leben oder in ähnlicher Weise regelmässigen und engen Kontakt hatten. Davon **ausgenommen** sind **Personen**, die ihre letzte **Impfdosis vor weniger als vier Monaten erhalten haben oder vor weniger als vier Monaten genesen sind**.

Wie ist der Ausfall infolge Isolation oder Quarantäne durch den Arbeitgeber zu entschädigen?

*Mitarbeiter in **Isolation** (Covid-19 positiv getestet) mit Krankheitssymptomen*

- Es besteht eine Krankheit, die gemäss Art. 23 L-GAV zu entschädigen ist. Die Krankheit kann demzufolge bei der Krankentaggeldversicherung angemeldet werden. Während der Wartefrist hat der Arbeitgeber 88% (AHV-pflichtiger Lohn) des Bruttolohns zu bezahlen, danach sind es noch 80%, welche sodann die Krankentaggeldversicherung übernimmt (ausser dem Anteil für die berufliche Vorsorge sind keine Sozialversicherungen abzuziehen).

*Mitarbeiter in **Isolation** (Covid-19 positiv getestet) ohne Krankheitssymptome*

- Falls der Betrieb Kurzarbeit angemeldet hat, können Ausfallstunden über die Kurzarbeitsentschädigung abgerechnet werden (sofern die Person zum Bezug von KAE berechtigt ist).
- Falls der Betrieb keine Kurzarbeit angemeldet hat, sollte die Krankentaggeldversicherung kontaktiert werden. Die Praxis zeigt, dass Versicherungen in solchen Fällen unterschiedlich entscheiden. Verweigert die Krankentaggeldversicherung die Zahlung, weil keine Symptome vorliegen, so hat der Arbeitgeber den Lohn zu entrichten. Entsprechend empfiehlt es sich, vom Arbeitnehmer neben dem positiven Testergebnis zusätzlich ein Arztzeugnis zu verlangen.

*Mitarbeiter in behördlich oder ärztlich angeordneter **Quarantäne** / Mitarbeiter, deren Kind in Quarantäne ist*

- Falls der Betrieb Kurzarbeit angemeldet hat, können Ausfallstunden über die Kurzarbeitsentschädigung abgerechnet werden (sofern die Person zum Bezug von KAE berechtigt ist).
- Falls der Betrieb keine Kurzarbeit angemeldet hat, sind die Ausfallstunden der Ausgleichskasse (GastroSocial) zu melden. Der Ausfall wird über die EO entschädigt. Mehr Informationen finden Sie [hier](#) bei GastroSocial.

Arbeitgeberähnliche Personen und Selbstständigerwerbende

Für [arbeitgeberähnliche](#) Personen und [Selbstständigerwerbende](#) in Isolation oder Quarantäne gilt das vorgenannte analog; ausgeschlossen ist jedoch der Anspruch auf Kurzarbeit.

Allfällige Betriebsschliessung aufgrund vieler Ausfälle

Betriebe, die schliessen müssen, weil Mitarbeitende in zentralen Positionen in Quarantäne sind und nicht durch andere Mitarbeiter ersetzt werden können, haben grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung auch für Mitarbeiter, die nicht in Quarantäne oder Isolation sind, sofern diese nicht generell von der Kurzarbeitsentschädigung ausgenommen sind (s. [Merkblatt](#) "Kurzarbeit – das Wichtigste in Kürze").

In einem kürzlich ergangenen Bundesgerichtsentscheid ([BGE 8C 555/2021](#)) stützte im Weiteren das Bundesgericht den vorinstanzlichen Verwaltungsgerichtsentscheid. Dieses sah den Anspruch auf Kurzarbeit als berechtigt an, obwohl der Betrieb seine Öffnungszeiten stark reduziert hatte, da mit den ursprünglichen Öffnungszeiten der Betrieb nicht wirtschaftlich arbeiten konnte. (Das zuständige kantonale Amt rügte die verkürzten Öffnungszeiten ursprünglich fälschlicherweise als Verletzung der Schadenminderungspflicht.) Wenn die Kantonale Amtsstelle in einem entsprechenden Fall die Kurzarbeit nicht bewilligen will, sollte somit auf diesen Bundesgerichtsentscheid hingewiesen werden.

Auszug aus BGE 8C_555/2021, E. 4.3

"Zusammenfassend erachtete es das kantonale Gericht als plausibel, dass die Beschwerdegegnerin ihren Gastrobetrieb während den geschlossenen Zeiten nicht hätte wirtschaftlich betreiben können. Auch sei die Reduktion der Öffnungszeiten nicht Ursache der Unterbeschäftigung der Mitarbeitenden, sondern Folge der rückläufigen Nachfrage und der infolge der Hygienevorschriften bestehenden Betriebseinschränkungen, mithin der Covid-19-Pandemie. Die Einschränkung der Öffnungszeiten sei daher betriebswirtschaftlich sinnvoll gewesen und stelle keine Verletzung der Schadenminderungspflicht dar. Auch sei überwiegend wahrscheinlich, dass ein adäquat kausaler Zusammenhang bestehe zwischen dem Einbruch der Gästezahlen und der Covid-19-Pandemie resp. den behördlichen Massnahmen. Mithin liege ein anrechenbarer Arbeitsausfall im Sinn von Art. 31 Abs. 1 lit b AVIG vor."