



Mitgliedermittlung SGUV

ERWERBSERSATZ UND LOHNFORTZAHLUNG

Für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, wann eine Lohnfortzahlung oder ein Anrecht auf Entschädigung besteht. Dazu haben wir Ihnen die wichtigsten Informationen zusammengetragen:

Lohnfortzahlung

- Erkrankt ein Arbeitnehmer **selbst** und wird **ärztlich krankgeschrieben**, hat er – egal ob Corona oder andere Diagnose – Anspruch auf Lohnfortzahlung oder auf Krankentaggeld. **Wichtig: es braucht ein klares Arztzeugnis!**
- Hält der Arbeitgeber die **behördlichen Schutz- und Hygienemassnahmen nicht ein** (mangelnde Hygiene, keine Schutzkonzepte, Kranke bei der Arbeit), hat der Arbeitnehmer das **Recht die Arbeit zu verweigern**. Der Arbeitgeber muss weiterhin den Lohn fortzahlen.

Anspruch auf Erwerbsausfalls-Entschädigung

- Erkrankt ein Arbeitnehmer **nicht selbst**, ist aber aufgrund eines Kontakts mit einer positiv getesteten Person **behördlich oder ärztlich in Quarantäne geschickt** worden, besteht während einer beschränkten Zeit Anspruch auf eine Erwerbsausfalls-Entschädigung (Achtung: höchstens 10 Taggelder). [Weitere Informationen zur Corona Erwerbsersatzentschädigung](#)
Wichtig: Es ist zwingend die behördliche Verfügung oder ein Arztzeugnis einzureichen.
- Sollten die Kinder eines Arbeitnehmers am Coronavirus erkranken und der Arbeitnehmer gezwungen sein, die Kinder zu betreuen, dürfen Eltern bis zu drei Tage – in besonderen Umständen auch länger – von der Arbeit fernbleiben. Der Lohn ist für eine beschränkte Zeit geschuldet (Art. 324a OR).
- Sollte ein Land erst nach Antritt der Ferien auf die Quarantäneliste kommen, kann ein Ausgleich über einen Erwerbsersatz über die Spida sichergestellt werden. Weitere Informationen und Bedingungen finden Sie [hier](#).

Kein Anspruch auf Lohn- oder Erwerbsersatz

- Kein Anspruch auf Lohn- oder Erwerbsersatz besteht bei Reisen in ein von der schweizerischen Behörde eingestuftes **Risikoland**. Die vollständige und laufend aktualisierte Liste der Risikoländer finden Sie [hier](#).
- Kein Anspruch besteht ausserdem, wenn ein Mitarbeiter seinen Arbeitsort nicht erreichen, oder aus dem Ferienort nicht zurückreisen kann.
- Auch kein Anspruch besteht, wenn sich ein Arbeitnehmer selbst und **ohne behördliche Anweisung oder ärztliches Attest in Selbstisolation** begibt, ohne zu einer Risikogruppe zu gehören. **Wichtig: Arbeitnehmer riskieren hier eine Arbeitsverweigerung und verlieren den Anspruch auf Lohnzahlung. Zudem kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach einer Verwarnung fristlos entlassen.**
– Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmende Personen aus seinem Umfeld schützen möchte und deswegen grundlos nicht zur Arbeit erscheint.

Ausnahme: Mitarbeiter gehört zu einer Risikogruppe

- Gehört der Arbeitnehmer zu einer Risikogruppe (Alter 65+, Vorerkrankungen wie Bluthochdruck, Diabetes, chronische Atemwegserkrankungen, etc.), kann der Arbeitnehmer zu Homeoffice verpflichtet werden. Ist dies nicht möglich, muss ihm eine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden, welche möglich macht die Arbeit durchzuführen.

Weitere Informationen

- [Corona-Erwerbsersatzentschädigung](#) der AHV/IV.
- [Quarantäne-Pflicht](#): Regelungen des Schweizerischen Bundesrates für Einreisende aus bestimmten Staaten und Gebieten.
- [Betroffene Staaten und Gebieten](#): vollständige und laufend aktualisierte Liste.
- [Informationsblatt für Mitarbeitende zu Herbstferien im Ausland](#)

Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband SGUV