

11.01.2021, Version 14

## Rechtliche Fragen und Kurzwantworten (Q&A) zum Coronavirus

### Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber / Arbeitnehmende.....	2
3. Impfung.....	9
4. Bewohnende und Besuchende in Institutionen .....	12
5. Integrierte Betriebe .....	13
6. Organe .....	14

### 1. Einleitung

Die Institutionen haben die Pflicht, die Betreuung und die Gesundheit von den Menschen mit Unterstützungsbedarf sicherzustellen, und gleichzeitig eine Sorgfaltspflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. In Krisenzeiten sind die Arbeitgeber mit diesem doppelten Auftrag besonders gefordert.

Um Klarheit zu schaffen, unterstützen CURAVIVA Schweiz und senesuisse Institutionen mit Antworten auf die wichtigsten Fragen, die sich aufgrund des Coronavirus für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmende stellen. Der nachfolgende Fragenkatalog stellt die aktuelle Rechtslage dar. Selbstverständlich können Arbeitgeber grosszügigere Lösungen anbieten, wenn die Situation ihnen dies erlaubt. In Absprache mit Mitarbeitenden können für alle Seiten gute individuelle Lösungen ausgearbeitet werden. Dabei müssen jedoch immer **mindestens** die rechtlichen Grundlagen eingehalten werden, wie sie im Folgenden aufgeführt sind.

## 2. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber / Arbeitnehmende

Nr.	Fragen	Die aktuelle Rechtslage
1.	Welche Schutzpflichten hat der Arbeitgeber?	Der Arbeitgeber muss auf die Gesundheit der MA Rücksicht nehmen. Dazu gehört auch ein Schutz vor Ansteckung. Entsprechende Information und Verhaltensregeln sind sicherzustellen.
2.	Ein MA erkrankt im privaten Umfeld am Coronavirus – ist eine Lohnzahlung geschuldet?	Der Lohn ist wie bei anderen Krankheiten geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggeld).
3.	Ein MA ist wahrscheinlich während seiner beruflichen Tätigkeit am Coronavirus erkrankt – was ist zu tun?	In diesem Fall liegt eine Berufskrankheit vor, welche als Unfall gedeckt ist. Der Fall ist der Unfallversicherung zu melden, mit Nachweis der beruflichen Ansteckung.
4.	Der MA kommt aus Vorsicht nicht zur Arbeit, da er Angst hat, dass er angesteckt werden könnte.	Es liegt selbstverschuldetes Fernbleiben vor. Der Lohn ist nicht geschuldet. MA riskieren sogar Sanktionen, weil sie den Vertrag nicht einhalten (z. B. Kündigung).
5.	Es besteht eine Ansteckungsgefahr bei der Arbeit. Der MA will deswegen nicht zur Arbeit erscheinen.	Bei begründeter Verweigerung (andere Kranke erscheinen zur Arbeit, mangelnde Hygiene, ungenügende Schutzmassnahmen) darf die Arbeit verweigert werden - ohne Lohn einbusse. Bei unbegründeter Verweigerung ist der Lohn nicht geschuldet.
6.	Ein MA hat Anzeichen von Grippe-symptomen, fühlt sich aber arbeitsfähig.	In der aktuellen Lage ist es wichtig, dass diese MA zu Hause bleiben und dort mögliche Arbeiten verrichten, ohne Lohnkürzung.
7.	Ein MA erkrankt in den Ferien am Coronavirus.	Die Lohnfortzahlung für Krankheit ist geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggelder), die Ferien gelten als nicht bezogen.
8.	Der MA kann nicht mehr aus den Ferien zurückkehren, da wegen des Coronavirus das Reisen eingeschränkt oder die Grenze geschlossen ist.	Der Lohn ist nicht geschuldet (Risikobereich der MA, kein betriebliches Verschulden).

9.	Der Arbeitsweg verlängert sich infolge ÖV-Problem oder Grenzschiessung. Welche Rechte haben betroffene MA?	Es gibt diesfalls keine Sonderrechte für Arbeitnehmer. Der Arbeitsweg liegt in ihrem Risikobereich, sie müssen trotzdem ein rechtzeitiges Eintreffen sicherstellen.
10.	Grenzgänger: Muss eine Institution bei steigenden Fallzahlen im benachbarten Ausland damit rechnen, dass ihr wegen Quarantänenvorschriften der Schweiz dieses Personal aus dem betreffenden Land nicht mehr zur Verfügung stehen?	Solange keine Symptome bestehen, kann gemäss Art. 4 der <a href="#">betreffenden Verordnung</a> der Betrieb solche Personen von der Pflicht zur Quarantäne ausnehmen, sofern ihre Tätigkeit zwingend notwendig ist für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens (ist aber eine hohe Hürde und es empfiehlt sich, andere Lösungen als deren Einsatz zu finden).
11.	Der öffentliche Verkehr ist aufgrund des Virus eingeschränkt und ein MA kann den Arbeitsort gar nicht erreichen.	Der Lohn ist nicht geschuldet (der Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre der Arbeitnehmer).
12.	Ein MA kommt als Vorsichtsmassnahme nicht arbeiten, weil er möglichen Kontakt mit einer infizierten Person hatte.	Grundsätzlich ist keine Lohnzahlung geschuldet. Es fragt sich aber, ob man diesen falschen Anreiz zum «Arbeiten kommen trotz möglicher Gefährdung» setzen will oder nicht doch besser einige Tage Lohnfortzahlung gewährt und für diese Zeit mögliche Arbeiten von Zuhause verlangt.
13.	Der MA schickt seine Kinder aus Angst vor Gefahr nicht zur Schule und muss für die Kinderbetreuung zu Hause bleiben.	Der Lohn ist nicht geschuldet, es liegt eine selbstgewählte Abwesenheit vor (Arbeitnehmerverzug).
14.	Die Kinder des MA erkranken am Coronavirus, der MA muss die Kinder betreuen.	Grundsätzlich ist der Lohn über Arbeitgeber nur für bis zu 3 Tage geschuldet (Art. 36 ArG). Eine Anspruchsberechtigung auf EO-Gelder besteht für betreuende Personen, wenn diese selber der Quarantänepflicht unterstellt sind.
15.	Bei einer MA können die Kinder nicht mehr von Dritten betreut werden (z. B. Schliessung der Schule oder Krippe). Kann Sie für die Kinderbetreuung frei nehmen und Lohn erhalten?	Ja: Für Eltern, welche aus diesem Grund für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren die Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, wird ab dem 4. Tag der Abwesenheit Erwerbssersatz ausgerichtet.

16.	Der Arbeitgeber schickt einen MA nach Hause, als Vorsichtsmassnahme.	Dies gilt als Verzicht auf die Arbeitsleistung. Der Lohn ist geschuldet, solange dieser andauert. Es können Aufgaben für Zuhause erteilt werden.
17.	Ein MA hatte Kontakt mit einer an Covid-19 erkrankten Person und muss nun in die Quarantäne. Darf der Betrieb diese Person weiterhin zur Arbeit einsetzen?	Das Factsheet des BAG (Stand 26. Oktober) sieht vor, dass Mitarbeitende in der Pflege, die Kontakt hatten mit einer an COVID-19 erkrankten Person, nach der Zustimmung durch die zuständige kantonale Stelle (v.a. kantonsärztlicher Dienst), weiterarbeiten dürfen, solange sie keine Symptome haben.
18.	Ein MA war in einer Region in den Ferien, welche auf der Liste der Länder mit Quarantänepflicht steht. Darf der Betrieb diese Person weiterhin zur Arbeit einsetzen?	Die Norm dient dazu, Schweizer Reisende von einer Auslandsreise in riskantere Gebiete abzuschrecken. Der Gesetzgeber will, dass in der Regel die 10 Tage unbezahlte Quarantäne als Folge des Nichtbefolgens dieser Weisung drohen. Deshalb ist eine Arbeit nur erlaubt, wenn diese für das Funktionieren des Betriebs absolut unverzichtbar ist, also auch nicht durch geeignete Massnahmen verzichtbar ist.
19.	Ein MA ist an Covid-19 erkrankt. Darf der Betrieb diese Person weiterhin zur Arbeit einsetzen?	Es ist sehr zu empfehlen, solche Personen nicht im Betrieb arbeiten zu lassen, sondern höchstens im Home-Office in der Isolation. Ausnahmen müssten bei der kantonal zuständigen Stelle beantragt werden.
20.	Der Arzt bestätigt, dass ein MA sich in Quarantäne begeben muss, weil er in engem Kontakt mit einer erkrankten Person stand. Bei diesem ist kein Homeoffice möglich.	Wenn eine nicht selber verschuldete Quarantänepflicht vorliegt, ist für den Erwerbsausfall eine EO-Entschädigung vorgesehen (für max. 10 Tage), die vom Arbeitgeber bei seiner Ausgleichskasse beantragt werden kann.

21.	Ein MA gehört zu den « <a href="#">besonders gefährdeten Personen</a> » (Leiden wie chronische Atemwegserkrankung, Diabetes, Krebs, Schwangerschaft...) und kommt deshalb nicht arbeiten.	Per 22.06.2020 wurde Art. 10c der <a href="#">Verordnung 2</a> aufgehoben. Ab dem 23.06.2020 sind diese MA somit zur Arbeit verpflichtet, wenn der Betrieb die nötigen Schutzvorkehrungen trifft, für persönlichen Kontakt in der Pflege etwa Schutzkleidung bereitstellt. Der MA kann auch dann nicht mehr bei voller Lohnzahlung von der Arbeit fernbleiben, wenn ein ärztliches Attest bestätigt, dass im konkreten Fall besondere Gründe die Ansteckungsgefahr vergrössern.  Der Arbeitgeber ist jedoch klar in der Pflicht, die Gesundheit aller Arbeitnehmenden mit entsprechenden Massnahmen zu schützen. Seit August 2020 gehören Schwangere zum Kreis dieser gefährdeten Personen, für welche nach Bedarf besondere Schutzmassnahmen zu treffen sind.
22.	Müssen die Auszubildenden so eingesetzt werden, dass sie keinen Kontakt zu vermuteten oder bestätigten Covid-19-Patienten haben?	Lernende sind grundsätzlich nicht anders zu behandeln und haben auch kein erhöhtes Risiko, schwer zu erkranken. Da Lernende nicht über die nötige Erfahrung in ihrem Beruf verfügen und das Hauptziel ihrer Tätigkeit die Ausbildung ist, sind sie nicht als Alleinverantwortliche an einem Arbeitsplatz einzusetzen, sondern der Aufsicht einer Fachperson zu unterstellen.
23.	Ein Betrieb leidet unter Personalmangel. Dürfen Lernende zu Mehreinsätzen verpflichtet werden?	Eine solche Situation kann zu Mehreinsätzen der Lernenden führen. Allerdings ist dabei der Bildungsauftrag nicht zu vernachlässigen, und die <a href="#">arbeitsrechtlichen Regelungen</a> sind einzuhalten.
24.	Durch die COVID-Krise ergibt für sich einen Betrieb ein grösserer Bedarf für Kurzarbeitsentschädigung als üblich, wie ist dieser gedeckt?	Normalerweise kann ein Betrieb maximal vier Monate mit Arbeitsausfall von über 85% geltend machen. Die Monate März bis September 2020 werden für diese Höchstgrenze jedoch nicht berücksichtigt. Die Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung wurde von 12 auf 18 Monate erhöht.

25.	Die Betriebszeiten unserer Cafeteria sind eingeschränkt. Davon betroffen sind auch die Arbeitnehmende auf Abruf. Kann der Betrieb für diese Kurzarbeit anmelden?	Für Arbeitnehmende auf Abruf wird im COVID-19-Gesetz eine Fortführung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung vorgesehen (sobald der Bundesrat die COVID-19-Verordnung verabschiedet, vorgesehen Ende Oktober mit Inkraftsetzung rückwirkend auf Ende September).
26.	Ein Betrieb befindet sich in Kurzarbeit; in der Folge sinkt auch der Betreuungsaufwand für die Lernenden. Können Berufsbildnerinnen für diese Zeit Kurzarbeit beziehen?	Berufsbildnerinnen können neu für die Zeit, die sie für die Betreuung von Lernenden benötigen, Kurzarbeitsentschädigungen beziehen, wenn sich der Betrieb in Kurzarbeit befindet.
27.	Kann ein Lehrbetrieb die Kurzarbeitsentschädigung auch für Lernende beantragen?	Der Bundesrat hat entschieden, dass die Kurzarbeitsentschädigung auch für Lernende gilt, aber nur bis Ende Mai 2020. Die Corona-Krise darf nicht zu einer Schwächung der Berufsbildung führen.
28.	Haben Lernende und Studierende, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie in der Pflege eingesetzt werden, Anspruch auf einen höheren Lohn?	Die bestehenden Arbeitsverträge mit ihren Inhalten bleiben gültig, daran ändert die aktuelle Situation nichts. Bei Einsätzen ausserhalb der vereinbarten Praktika sind dafür Verträge zu erstellen, in der Regel mit Anspruch auf den Lohn gemäss dem bestehenden Ausbildungsabschluss.
29.	Der Wohnort des MA ist unter Quarantäne gestellt und der MA kann somit nicht zur Arbeit erscheinen.	Der Lohn ist nicht geschuldet, solange MA nicht selber erkrankt sind (höhere Gewalt ausserhalb des Arbeitsplatzes hindert an der Arbeitsleistung).
30.	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.	Bei Quarantäne im Sinne von Artikel 2 der Covid-19-Verordnung besteht kein Anspruch auf die Entschädigung über Erwerbssersatz. 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.

31.	Das Gebiet, in welchem der MA in den Ferien weilte, wurde zum Risikogebiet deklariert, als er sich darin befand.	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).
32.	Kann der Arbeitgeber den MA verbieten, in die Ferien zu gehen?	Der Arbeitgeber kann in Ausnahmesituationen bereits bewilligte Ferien widerrufen. Er muss aber für die dadurch angefallenen Kosten aufkommen (z. B. Annullationsgebühren).
33.	Der MA hat Ferien eingegeben, wollte ins Ausland reisen und kann nun nicht. Kann er einfach auf den Ferienbezug verzichten und arbeiten kommen?	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.
34.	Gilt die Stellenmeldepflicht trotz des Sonderrechts noch immer?	Der Bundesrat hat entschieden, die zwischenzeitlich ausgesetzte Stellenmeldepflicht per 08.06.2020 wieder einzuführen.
35.	Der Betrieb ist auf gewisse MA vorübergehend nicht angewiesen. Kann ein Überstundenabbau oder Ferienbezug verordnet werden?	Der Abbau von Überstunden kann in der Regel verlangt werden (nicht ins Minus!). Ein Ferienbezug nur dann, wenn er bereits vereinbart war oder wenn sich MA damit einverstanden erklären. Eine einseitige Anordnung von Ferienbezug müsste der Arbeitgeber rund 3 Monate zuvor ankündigen (Art. 329c Abs. 2 OR).
36.	Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen, wenn die Angestellten infolge der ausserordentlichen Lage zu wenig Arbeit haben?	Ist nicht genügend Arbeit vorhanden und bietet der Arbeitnehmer seine Arbeit an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Er schuldet den Lohn (Art. 324 OR). Es besteht die Möglichkeit zum Abbau von positiven Zeitsaldi.
37.	Kann der Arbeitgeber als befristete Massnahme eine Erhöhung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades einseitig anordnen?	Nein, der Arbeitgeber hat kein einseitiges Recht zur Anpassung des Pensums. Dies müsste durch gegenseitige Vereinbarung mit freiem Willen der betroffenen MA passieren.

38.	Können Angestellte verpflichtet werden, für eine bestimmte Zeit andere Aufgaben als diejenigen im Stellenbeschrieb auszuüben oder an einem anderen Arbeitsort zu arbeiten?	Ja, soweit es das Stellenprofil und die vertraglichen Abmachungen zulassen. Eine ganz ausserhalb der bisherigen Tätigkeiten liegende Beschäftigung ist nur nach dem Einverständnis der Betroffenen möglich.
39.	Aufgrund des Besuchsverbots und der Schliessung des Heims für externe Besuche mussten wir das öffentliche Restaurant schliessen. Was machen wir mit den Angestellten?	Sind Arbeitsausfälle auf behördliche Massnahmen zurückzuführen, so konnte bis am 22. Juni Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden, weitere Infos finden sich <a href="#">unter diesem Link</a>
40.	Die technische Infrastruktur im Homeoffice funktioniert nicht zufriedenstellend oder steht nicht zur Verfügung. Kann die dadurch ausgefallene Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden?	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt (Art. 327 Abs. 1 OR). Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäss ausführen, obschon er seine Arbeitskraft anbietet. Der Arbeitgeber gerät dadurch in Annahmeverzug und ist zur vollen Lohnfortzahlung verpflichtet.
41.	Das Bundesland Bayern hat Zuschläge für Pflegepersonal beschlossen, welches COVID-19-Patienten betreut. Steht dem betroffenen Pflegefachpersonal nicht ohnehin eine Gefahrenzulage zu?	Eine solche Zulage müsste eine rechtliche Grundlage haben, auch damit die Kosten dafür mit den Krankenkassen bzw. den Restfinanzierern abgerechnet werden könnte. Diese existiert in der Schweiz nicht.
42.	Wer übernimmt die Kosten für Tests zu COVID-19?	Der Bund übernimmt die Testkosten, wenn der Test von einem Arzt angeordnet wird. Tests auf Verlangen des Arbeitgebers werden diesem in Rechnung gestellt. Tests auf Wunsch des Betroffenen werden diesem in Rechnung gestellt.



### 3. Impfung

Nr	Fragen	Kurzwantworten
1.	Wer haftet, wenn es zu Komplikationen kommt?	Wenn es durch die Impfung zu Schäden kommt, haften dafür in erster Linie der Hersteller (bei Fehlerhaftigkeit des Produkts) oder der anwendende Arzt (bei Fehler in der Aufklärung oder Anwendung). Bei behördlich angeordneten und empfohlenen Impfungen kommt eine subsidiäre Haftung des Staats für Impfschäden in Frage. Bei durch einen Betrieb eingeführter Impfpflicht kann ein Restrisiko bestehen, dass der Betrieb für Schäden haftet (vor allem, wenn die Impfung durch einen vom Betrieb angestellten Arzt erfolgt).
2.	Ist die Impfung freiwillig?	Bei einem Impfwang handelt es sich um die Durchsetzung einer Impfung unter Androhung von Sanktionen im Weigerungsfall. Ein solcher Zwang für die breite Bevölkerung besteht derzeit nicht, weil der Eingriff in die körperliche Unversehrtheit der Betroffenen nur im Notfall zulässig ist. Es besteht aber eine gesetzliche Grundlage für die Einführung eines Impfobligatoriums (Art. 22 des <a href="#">EpiG</a> ): Die <b>Kantone</b> können Impfungen von gefährdeten Bevölkerungsgruppen, von besonders exponierten Personen und von Personen, die bestimmte Tätigkeiten ausüben, für obligatorisch erklären, sofern eine erhebliche Gefahr besteht. Der <b>Bund</b> kann für solche Personengruppen ein Impfobligatorium einführen, wenn die Kantone ihre Pflicht nicht genügend wahrnehmen.

<p>3.</p>	<p>Können Betriebe eine Pflicht zur Impfung einführen?</p>	<p>Grundsätzlich können Arbeitgeber im Gesundheitswesen eine Impfpflicht für ihre Angestellten einführen. Sie haben ein Weisungsrecht (Art. 321d OR) und könnten somit vom Gesundheitspersonal einen Impfnachweis verlangen, wenn dies dem Gesundheitsschutz dient. Dies gilt insbesondere bei ansteckenden Krankheiten, weil der Betrieb nicht nur die Gesundheit der Patienten, sondern auch der anderen Arbeitnehmer schützen muss (Art. 328 OR, Art. 6 ArG).</p>
<p>4.</p>	<p>Mit welchen Konsequenzen haben Pflegende bei einer durch den Betrieb eingeführten Impfpflicht zu rechnen, wenn sie sich nicht impfen lassen?</p>	<p>Wenn sich Angestellte dem Weisungsrecht des Arbeitgebers widersetzen, stellt dies eine Vertragsverletzung dar. Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann ein solches Verhalten mit einer (ordentlichen) Kündigung sanktioniert werden, ausser die Weisung des Arbeitgebers stehe in keinem Zusammenhang mit der Arbeit, sie sei schikanös oder persönlichkeitsverletzend. In der aktuellen Situation liegen wohl zumindest für Personal mit Kontakt zu vulnerablen Personen genügend gute Gründe vor, welche bei Verweigerung der betrieblichen Impfpflicht eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Dazu besteht aber noch keine einschlägige Rechtsprechung.</p>

5.	Soll eine schriftliche Einverständniserklärung bei allen Bewohnern eingeholt werden (urteilsunfähige und urteilsfähige)?	<p>Eine Impfung ist eine medizinische Massnahme, weshalb die <b>urteilsfähige</b> Person ihre Einwilligung geben muss. Deshalb ist vor der Impfung die ausdrückliche Zustimmung einzuholen, am besten schriftlich (als Beweismittel).</p> <p>Bei <b>urteilsunfähigen</b> Personen ist das Vorgehen fürs Impfen unter den medizinischen Massnahmen in den Art. 370 ff. ZGB geregelt. Unterschieden werden der Wichtigkeit nach drei Kategorien von Vertretungsverhältnissen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bevollmächtigte Vertreter (von der betroffenen Person selber bestimmt = eigene Vorsorge) durch <b>Vorsorgeauftrag</b> oder <b>Patientenverfügung</b>.</li> <li>2. Behördliche Vertreter: <b>Beistand</b> (von der Erwachsenenschutzbehörde eingesetzt = staatliche Massnahme).</li> <li>3. Gesetzliche Vertreter gemäss <b>Kaskadenordnung</b>, (<a href="#">Art. 378 ZGB</a>), welche anstelle der betroffenen Person für die Entscheide bei medizinischen Massnahmen zuständig sind.</li> </ol>
6.	Soll auf nationaler Ebene eine Mustereinverständniserklärung erarbeitet werden, oder soll dies kantonal erfolgen?	Eine nationale Einverständniserklärung macht wenig Sinn. Diese würde bei den sehr heterogenen Diskussionen in den Kantonen untergehen. Hier sollten aus meiner Sicht die Kantonsärzte im Lead sein.

#### 4. Bewohnende und Besuchende in Institutionen

Nr	Fragen	Kurzwantworten
1.	Welche Verbindlichkeit hat das vom Bund zwischenzeitlich empfohlene Besucherverbot, und steht es über allfälligen kantonalen Regelungen (Notstandsrecht)?	Es bestanden keine verbindlichen Anordnungen des Bundes, sondern blosser Empfehlungen. Somit waren und bleiben die Kantone für die Regelung zuständig. Per 11.05.2020 und 08.06.2020 hat der Bundesrat seine Empfehlungen angepasst und empfiehlt Besuche innerhalb und ausserhalb der Institution möglich zu machen – unter strikter Einhaltung der Verhaltens- und Hygieneregeln. Weitere Lockerungsschritte sollen folgen, die Kompetenz dafür liegt seit dem 22.06.2020 vollumfänglich bei den Kantonen.
2.	Als Institution (z. B. für Menschen mit Behinderungen) würden wir unsere Bewohnende gerne nicht mehr am Wochenende nach Hause gehen lassen. Darf man dies verbieten?	Das Erwachsenenschutzrecht gibt dem Selbstbestimmungsrecht betroffener Personen höchste Priorität. Selbst wenn diese nicht mehr selber entscheiden können, muss ihr Wille bestmöglich berücksichtigt werden. Trotz Gefährdung können die Institutionen deshalb (ohne explizite Regelung durch Bund oder Kanton) nicht von sich aus bestimmen, dass die Bewohner nicht mehr nach Hause gehen dürfen. Ohne Sonderregelung von Bund/Kanton handelt es sich um eine starke Einschränkung der Bewegungsfreiheit, für welche die Vorgaben und Massnahmen nach Art. 383 ff. ZGB einzuhalten sind.
3.	Dürfen oder müssen wir als Institution ein Ausgangsverbot erlassen? Kann man den Besuch von Freunden/Angehörigen verbieten?	Die Ausgangsverbote der Kantone wurden als unzulässig beurteilt. Auch Verbote von Institutionen wären unzulässig, solange explizit keine Ausgangssperre verhängt ist. Bewohner dürfen also nach draussen, auch weg vom Grundstück der Institution. Man kann ihnen aber verbieten, Orte aufzusuchen, wo die Gefährdung hoch ist. Zudem ist jede Art von schützenden Empfehlungen zulässig.

4.	Der Bundesrat hat eine Maskenpflicht für öffentliche Räume beschlossen. Wie weit gilt dieses auch für Pflegeheime?	Die Räumlichkeiten, zu denen Besucher generell Zutritt haben, fallen unter öffentlich zugängliche Bereiche mit Maskenpflicht – und zwar auch für die Bewohnenden (etwa auch gemeinsame Aufenthaltsräume). Als nicht öffentlich zugänglich gelten die Räumlichkeiten ab Zutrittskontrolle und die Zimmer. Für Abgrenzung/Zutrittsschranke sind die Betriebe selber verantwortlich.
5.	Unsere Bewohner wollen in der aktuellen Situation nicht in der Institution bleiben, sondern bei Angehörigen wohnen. Verlieren wir das Recht auf Einforderung der Pensionskosten?	Der Pensionsvertrag gilt weiterhin, die Leistung des vereinbarten Pensionspreises ist geschuldet. Über längere Zeit Wegbleibende können aber eine Kostenreduktion geltend machen, wenn dadurch Kosten eingespart werden konnten oder dies im Vertrag vorgesehen ist.

## 5. Integrierte Betriebe

Nr	Fragen	Kurzantworten
1.	Müssen wir als Pflegeheim ein Schutzkonzept vorweisen können?	JA, diese Pflicht gilt auch nach dem 22.06.2020 für Pflegeheime. Allerdings wurden die Vorgaben gelockert, womit in der Regel das in den Betrieben vorhandene Hygienekonzept (wo nötig angepasst an die neuen Umstände) den Mindestvorgaben entspricht. Zusätzlich empfiehlt sich namentlich eine Regelung von Besuchen, Neueintritten und Umgang bei Erkrankung.
2.	Dürfen wir unsere Cafeteria oder sogar das öffentlich zugängliche Restaurant ab dem 11.05.2020 wieder öffnen?	JA, wenn ein entsprechendes Schutzkonzept besteht, welches die <a href="#">Mindestvorgaben des Bundes</a> einhält. Es steht ein <a href="#">Schutzkonzept von Gastrosuisse</a> zur Verfügung, das nach dem 22.06.2020 angepasst wurde. In Betrieben, die über ein integriertes Gastronomieangebot verfügen, benötigt es eine umfassende Lösung, die auch die bestehenden Schutzmassnahmen und kantonalen Vorgaben für Institutionen berücksichtigt.

3.	Dürfen wir externe Dienstleistungen wie Pedicure, Coiffeur und Therapien wieder anbieten?	JA, wenn ein entsprechendes Schutzkonzept besteht, welches die <a href="#">Mindestvorgaben des Bundes</a> einhält. Es bestehen verschiedene Musterkonzepte der Branchenverbände.
----	---	--

## 6. Organe

Nr	Fragen	Kurzantworten
1.	Müssen wir aufgrund des Versammlungsverbots von Gesellschaften unsere General-/Mitgliederversammlung annullieren?	Seit dem 06.06.2020 gilt das Versammlungsverbot nur noch für Veranstaltungen mit mehr als 300 Personen. Ab dem 22.06.2020 sind auch <a href="#">Veranstaltungen bis zu 1000 Personen unter gewissen Einschränkungen</a> erlaubt. Liegt ein kleinerer Rahmen und ein Schutzkonzept vor, können die Versammlungen von Gesellschaften wieder durch persönliches Treffen durchgeführt werden.
2.	In unseren Statuten steht, dass wir im 1. Halbjahr die GV/Mitgliederversammlung abhalten müssen. Was ist, wenn wir dies nicht einhalten können?	Zwar gelten die Vorgaben in den Statuten trotz ausserordentlicher Lage. Die rechtlichen Folgen einer Statutenverletzung sind aber unproblematisch, solange die Organe sich nach bestem Wissen und Gewissen organisieren und an der verspäteten Versammlung die Decharge erteilen lassen.
3.	Wir haben Amtswechsel für die vorgesehene GV/Mitgliederversammlung geplant. Können wir dies trotz Verschiebung vollziehen?	Nein, die Statuten müssen eingehalten werden. Wer ohne den darin beschriebenen Beschluss solche Änderungen vollzieht, riskiert für mögliche daraus entstehende Schäden haften zu müssen.