

FAQ RECHT

COVID-19 | OFT GESTELLTE RECHTSFRAGEN

In diesem FAQ finden Sie Antworten auf häufige Fragen rund um den Umgang mit COVID-19. Wir aktualisieren das FAQ fortlaufend.

FRAGE	ANTWORT
News	
<p>Wer übernimmt die Kosten für einen Covid-19-Test?</p>	<p>Der Bund übernimmt ab Mitte März 21 die Kosten für alle Schnell-Tests bei symptomatischen und asymptomatischen Personen in allen zugelassenen Testinstitutionen.</p> <p>Massentests gemäss kantonalen Konzepten: Das repetitive Testen in Unternehmen und Schulen soll kostenlos mittels gepoolten Tests (PCR-Speichel-Proben) möglich sein. Die wiederholte Testung in Betrieben ist kein Ersatz für Schutzkonzepte, sondern dient als zusätzlicher Schutz. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Kantone sollen Unternehmen, die häufig testen, von der Quarantänepflicht für Kontaktpersonen befreien können.</p> <p>Weiterhin gilt: Die Kosten für PCR-Tests übernimmt der Bund ausschliesslich, wenn ein Test z.B. aufgrund von Symptomen, einer Meldung der SwissCovid App oder behördlicher / ärztlicher Anweisung erfolgt.</p> <p>Der Bund übernimmt keine Kosten von PCR-Tests für persönliche Bedürfnisse z.B. ein notwendiges, negatives Testresultat für eine Reise.</p> <p>siehe BAG-Website: Coronavirus: Testen</p>
<p>Welche Voraussetzungen müssen für die Härtefall-Unterstützung erfüllt sein?</p>	<p>Die diversen Regelungen auf einen Blick.</p> <p>Einige Eckpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsatzausfall ist flexibel ausgestaltet: Der Umsatzrückgang um 40% lässt sich für das Jahr 2020 oder die letzten 12 Kalendermonate berechnen. • Obergrenzen für A-fonds-perdu-Beiträge: Beiträge von bis zu 20% des durchschnittlichen Jahresumsatzes 2018 und 2019, aber höchstens CHF 750'000 Franken pro Unternehmen. • Darlehen: Sie belaufen sich auf max. 25% des durchschnittlichen Umsatzes der Jahre 2018 und 2019,

	<p>aber auf höchstens CHF 10 Millionen. Die Laufzeit ist auf 10 Jahre befristet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei behördlicher Schliessung kein Nachweis des Umsatzrückgangs nötig: Unternehmen, die während mindestens 40 Kalendertagen schliessen mussten (z.B. Restaurants), gelten neu automatisch als Härtefälle. • Beim Bezug von Härtegeldern dürfen in den folgenden 3 Jahren keine Dividenden- oder Tantiemen ausgeschüttet werden. <p>Für die konkrete Ausgestaltung der Härtefall-Unterstützung sind die Kantone zuständig: Kantonale Kontaktstellen</p>
<p>Kurzarbeitsentschädigung KAE, was gilt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewilligungsdauer: max. 6 statt 3 Monate, höchstens bis Ende 2021. Rückwirkende Verlängerung der KAE ist mit Gesuch bis Ende April 21 möglich. • Die Voranmeldefrist ist bis Ende 2021 aufgehoben. Die formale Pflicht zur Voranmeldung bis spätestens dem Beginn der KAE bleibt aber bestehen. • Aufhebung der Karenzfrist bis Ende Juni 21, rückwirkend gültig ab 01.09.20 • Verlängerung des summarischen Verfahrens für KAE bis Ende Juni 21 • Aufhebung der Höchstbezugsdauer von KAE von 4 Abrechnungsperioden bei einem Arbeitsausfall >85%, gilt rückwirkend ab 01.03.20 bis 31.03.21 • KAE für Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen, gültig ab 01.01.21 bis 30.06.21 • KAE für Lernende, wenn Fortsetzung der Ausbildung garantiert ist, gültig ab 01.01.21 bis 30.06.21 • Personen mit einem Einkommen von bis zu CHF 3470 erhalten 100% KAE. Für Einkommen zwischen CHF 3470 – CHF 4340 beträgt die KAE bei vollständigem Verdienstausschlag ebenfalls CHF 3470 <p>Wissenswertes zur KAE</p>
<p>Impfung</p>	
<p>Wer ist für die Impfung zuständig?</p>	<p>Das Impfen liegt in der Zuständigkeit der Kantone. Informieren Sie sich darum direkt auf der Website Ihres Kantons, wie Sie für das Impfen vorgehen müssen.</p> <p>Liste der Kantonswebseiten</p>
<p>Was kostet die Impfung?</p>	<p>Die Covid-19-Impfung ist für alle Personen, die in der Schweiz eine obligatorische Krankenversicherung</p>

	<p>abgeschlossen haben, kostenlos. Die obligatorische Krankenversicherung kommt zusammen mit Bund und Kantonen für die Kosten der Impfung auf.</p>
<p>Wer kommt für die Impfkosten von Grenzgänger.innen auf?</p>	<p>Grenzgänger.innen, die in der Schweiz eine obligatorische Krankenpflegeversicherung haben, können sich gemäss Impfstrategie in der Schweiz impfen lassen. Die Kosten übernehmen die obligatorische Krankenpflegeversicherung, Bund und Kantone.</p> <p>Dieselbe Regelung gilt für Grenzgänger.innen, die in der Schweiz nicht krankenversichert sind, sofern sie bei ihrer Tätigkeit einer möglichen Covid-19-Infektion ausgesetzt sind.</p>
<p>Gibt es einen Impfwang für die Bevölkerung?</p>	<p>Gemäss Epidemienengesetz gibt es in der Schweiz keinen Impfwang für die Bevölkerung.</p> <p>Bund und Kantone können aber bei einer erheblichen epidemiologischen Gefahr eine Impfpflicht für gefährdete Bevölkerungsgruppen, bei besonders exponierten Personen und bei Personen, die bestimmte Tätigkeiten ausüben, vorsehen.</p>
<p>Kann eine Arbeitgeberin eine Impfpflicht für Mitarbeitende erlassen?</p>	<p>Für Arbeitgeber ist in Ausnahmesituationen eine Impf-Verpflichtung von Mitarbeiter.innen über das Weisungsrecht möglich. Allerdings müssen Weisungen verhältnismässig sein und dürfen nicht pauschal verfügt werden.</p> <p>Wer eine exponierte Tätigkeit ausübt und im ständigen Kontakt zu vulnerablen Personen steht, für den/die ist eine Impfanordnung möglich. Immer vorausgesetzt, dass alle Schutz- und Hygienemassnahmen ausgeschöpft sind, die Impfung sicher und nicht mit ernsthaften Nebenwirkungen verbunden ist.</p> <p>Die Impfung dient dem Selbstschutz des Personals. Die individuelle Impf-Entscheidung der Mitarbeitenden gilt es, wenn immer möglich, zu respektieren.</p>
<p>Wie sieht die Impfstrategie des Bundes aus?</p>	<p>Die Impfstrategie ist prioritär auf folgende Zielgruppen ausgerichtet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Besonders gefährdete Personen (ohne schwangere Frauen) 2. Gesundheitspersonal mit Patientenkontakt / Betreuungspersonal von besonders gefährdeten Personen 3. Enge Kontakte (Haushaltsmitglieder) von besonders gefährdeten Personen

	<p>4. Personen in Gemeinschaftseinrichtungen mit erhöhtem Infektions- und Ausbruchsrisiko (mit altersdurchmischten Bewohnern).</p> <p>Im weiteren Verlauf ist eine Impfung auch für alle anderen erwachsenen Personen möglich.</p> <p>Der Vollzug der Impfung liegt bei den Kantonen. So kann es innerhalb den einzelnen Impfzielgruppen ggf. zu leichten Abweichungen bei der Impfreiheitsfolge kommen.</p>
<p>Gibt es spezielle Vorgaben für das Impfen von Menschen mit Behinderung, speziell für Bewohner.innen von Institutionen?</p>	<p>Der Einbezug der betroffenen Menschen und die Achtung ihres Willens müssen garantiert sein. Der Vahs hat 4 Leitsätze im Umgang mit Impfscheidungen formuliert, die beachtenswert sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufklärung / Information der Impfkandidat.innen sowie ggf. der rechtlichen Vertretung über den aktuellen wissenschaftlichen Stand zu Sicherheit, Wirksamkeit und zu den möglichen Nebenwirkungen des Impfstoffes. 2. Sicherstellung, dass die Einwilligung oder Ablehnung selbstbestimmt und informiert geschieht. Bei nicht urteilsfähigen Menschen bestmöglich den vermuteten Willen eruieren und berücksichtigen (von einer rechtlichen Vertretung muss ein schriftliches Einverständnis vorliegen). 3. Eine Impfung erfolgt nur nach einer angemessenen medizinischen Untersuchung. Es muss bestmöglich ausgeschlossen werden, dass eine akute oder chronische Vorerkrankung vorliegt, welche eine relative oder absolute Kontraindikation für eine Impfung bedeutet. 4. Bei der Impfscheidung gilt das höchstpersönliche Recht und es ist der (mutmassliche) Wille der betroffenen Person anzuerkennen. Eine Fachperson soll ihre persönliche Haltung zum Impfen nur dann äussern, wenn diese Meinung auch gefragt ist.
<p>Wo finde ich weitere Informationen? – Informationen in Leichter Sprache?</p>	<p>Das BAG hat eine Übersichtsseite zum Impfen und ein ausführliches FAQ rund um das Thema aufgeschaltet.</p> <p>Leichte Sprache: Einen guten Überblick zu den wichtigsten Fragen liefert das Impfdossier der Info-Plattform info-easy.news.ch</p>
<p>Testen</p>	

<p>Testen von nicht-symptomatischen Personen. – Welche Kosten übernimmt der Bund?</p>	<p>Der Bund übernimmt die Kosten für das Testmaterial bei der repetitiven Testung von Mitarbeiter.innen, Bewohnenden und Besucher.innen in sozialen Einrichtungen, wenn diese der Prävention von Covid-19 bei besonders gefährdeten Personen dient.</p> <p>Eine Abwicklung der Kostenverrechnung über die Kantone (Sammelrechnungen) ist zu empfehlen. Einzelabrechnungen über die Krankenversicherung führt zu einem grossen administrativen Aufwand.</p> <p>Aber Achtung: Die Ausgangslage in den einzelnen Kantonen ist unterschiedlich. Es empfiehlt sich, für die Testung frühzeitig mit den zuständigen kantonalen Amtsstellen in Kontakt zu treten.</p>
<p>Quarantäne</p>	
<p>Möglichkeit einer verkürzten Quarantäne</p>	<p>Die zehntägige Quarantäne lässt sich mit Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde verkürzen, Voraussetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die betroffene Person macht nach sieben Tagen einen Test (Bund übernimmt die Kosten eines PCR- oder Antigen-Schnelltest) und das Resultat ist negativ. • Bei einem positiven Test muss sich die Person unverzüglich in Isolation begeben. <p>Die Verkürzung kann auch bei Einreisenden aus Staaten oder Gebieten mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko zur Anwendung kommen. Sie müssen bei ihrer Einreise einen negativen PCR-Test (Kosten gehen zu Lasten der betreffenden Person) vorweisen, der nicht älter als 72 Stunden ist. Anschliessend begeben sie sich wie bisher in eine 10-tägige Quarantäne. Sie können diese jedoch ab dem 7. Tag verlassen, falls ein negatives Resultat eines Antigen-Schnelltests oder PCR-Tests vorliegt.</p> <p>Bei Flugreisen aus Ländern, die nicht zu den Risikogebieten zählen, ist ebenfalls ein negatives PCR-Testresultat vorzuweisen. Die Kontrolle erfolgt vor dem Einsteigen ins Flugzeug.</p>
<p>Anpassung des Bezugs von EO-Taggeldern bei Quarantäne</p>	<p>Der Bund hat gleichzeitig mit der Möglichkeit der Verkürzung der Quarantäne auch die Bezugsdauer von EO-Taggeldern von 10 auf 7 Tage gekürzt.</p>



<p>Fallen Grenzgänger.innen aus Risikoländern unter die Quarantänepflicht?</p>	<p>Gebiete an der Grenze zur Schweiz können von der Liste der Risikogebiete ausgenommen werden. Die betreffende Verordnung regelt darüber hinaus, dass Personen, deren Arbeit für die Aufrechterhaltung des Gesundheitswesens wichtig ist, von der Quarantäne ausgenommen sind. Der Arbeitgeber muss diese Wichtigkeit bescheinigen.</p>
<p>Quarantänepflicht – Wann gilt Lohnfortzahlungspflicht oder Erwerbsersatz?</p>	<p>Lohnfortzahlungspflicht besteht grundsätzlich, wenn der Mitarbeiter trotz Quarantäne im Home-Office arbeiten kann.</p> <p>– Das ist aber kein Freipass für den Aufenthalt in Risikogebieten. Ein bewusster Aufenthalt in einem Risikogebiet kann auch als schuldhaftes Verhalten des Mitarbeiters angesehen werden, das zur Arbeitsverhinderung führt. Darüber müssen Gerichte entscheiden.</p> <p>Es besteht Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz, wenn die Quarantäne ärztlich oder behördlich verordnet und unverschuldet ist (zB. Reiseziel zum Zeitpunkt der Abreise nicht auf der Liste der Risikoländer stand oder die Entwicklung zum Risikogebiet nicht absehbar war). Die Auszahlung der Entschädigung für den Erwerbsausfall läuft über die AHV-Ausgleichskassen.</p> <p>Der Bund hat mit der Möglichkeit der Verkürzung der Quarantäne die Bezugsdauer von EO-Taggeldern generell von 10 auf 7 Tage gekürzt.</p>
<p>Gilt eine Quarantäne-Pflicht auch für geimpfte Personen?</p>	<p>Geimpfte Personen sind von der Quarantäne erst dann befreit, wenn erwiesen ist, dass die Impfung auch gegen die Übertragung des Virus schützt.</p>
<p>Allgemeine Schutzpflichten und Schutzmassnahmen</p>	
<p>Welche Schutzpflichten hat die Arbeitgeberin?</p>	<p>Die Arbeitgeberin muss das Mögliche und Zumutbare unternehmen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Es gelten die Regelungen nach Art. 6 Arbeitsgesetz¹ und Art. 328 Abs. 2 OR</p> <p>Sie ist in der aktuellen Situation insbesondere «verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und Abstand sicherzustellen». Für</p>

¹ ArG Art. 6 Abs. 1: «Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. (...)».

OR Art. 328 Abs. 2: «2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung² ihm billigerweise zugemutet werden kann.»

	<p>Institutionen für Menschen mit Behinderung hat das BAG spezielle Empfehlungen² veröffentlicht (siehe unten).</p>
<p>Was bedeutet Homeoffice-Pflicht für soziale Einrichtungen?</p>	<p>Neu sind Arbeitgeber verpflichtet, Home-Office überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist.</p> <p>Für die Arbeit in der sozialen Betreuung/Begleitung ist die Präsenz vor Ort in der Regel unabdingbar. Auch für die Arbeit in der Produktion wird dies zum grossen Teil der Fall sein. Bei administrative Arbeiten ist die jeweilige Situation zu beurteilen.</p> <p>Die Vorgaben gelten für Arbeitnehmende mit und ohne Beeinträchtigung.</p>
<p>Welche Pflichten hat der Arbeitgeber im Umgang mit besonders gefährdeten Arbeitnehmenden?</p>	<p>Es gilt ein Kaskadenprinzip: Die Absätze 1–4 halten fest, welche Möglichkeiten in welcher Reihenfolge zur Verfügung stehen. Die Absätze 5–8 betreffen den Einbezug der Arbeitnehmenden sowie die Befreiung von der Arbeitspflicht unter Lohnfortzahlung.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Home-Office für besonders gefährdete Mitarbeitende 2. Ist dies nicht möglich, Anbieten einer gleichwertigen Ersatzarbeit bei gleichem Lohn, die von zu Hause aus erledigt werden kann. 3. Ist die Präsenz vor Ort unabdingbar, so darf die angestammte Tätigkeit nur unter angemessenen Schutzmassnahmen ausgeführt werden. 4. Sind Varianten 1-3 nicht möglich, ist eine gleichwertige Ersatzarbeit bei gleichem Lohn vor Ort anzubieten, bei der angemessene Schutzmassnahmen erfüllt sind. 5. Betroffene Arbeitnehmende sind anzuhören, bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen (1-4) trifft. 6. Arbeitnehmende können die Massnahmen (1-4) ablehnen, wenn die Voraussetzungen und Schutzmassnahmen nicht erfüllt sind oder sie aus besonderen Gründen dennoch eine zu hohe Ansteckungsgefahr befürchten. In diesem Fall kann die Arbeitgeberin ein ärztliches Attest zur Bestätigung dieser Gründe verlangen. 7. Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmenden nach den Absätzen 1–4 zu beschäftigen, oder lehnen

² https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/mt/k-und-i/aktuelle-ausbrueche-pandemien/2019-nCoV/covid-19-empfehlungen-pflegeheime.pdf.download.pdf/Factsheet_Sozialmedizinische_Institutionen.pdf

	<p>diese die zugewiesene Arbeit ab, so stellt der Arbeitgeber sie unter Lohnfortzahlung frei. Bei Freistellung besteht Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz.</p> <p>Arbeitnehmende machen ihre besondere Gefährdung mit einer persönlichen Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann dazu ein ärztliches Attest verlangen.</p>
<p>Bleibt die Unterscheidung von Mitarbeitenden als «normal gefährdet» und «besonders gefährdet» bestehen?</p>	<p>Mit der neuen COVID-19-Verordnung 3 und insbesondere mit der COVID-19-Verordnung besondere Lage ist die Kategorisierung der Mitarbeitenden nach Gefährdungsgrad gemäss den notrechtlichen Erlassen verschwunden.</p> <p>Vorsicht: Das bedeutet nicht, dass für besonders gefährdete Mitarbeitende keine erhöhte Ansteckungsgefahr mehr besteht.</p> <p>Die Schutzpflichten der Arbeitgeberin gegenüber allen Mitarbeitenden sind deshalb auf die Schutzbedürfnisse der besonders gefährdeten Mitarbeitenden auszurichten. Neu gehören auch schwangere Frauen und Menschen mit Trisomie 21 zur Kategorie der besonders gefährdeten Personen.</p>
<p>Muss eine Arbeitgeberin einem beurlaubten Arbeitnehmer trotz beantragter Kurzarbeitsentschädigung KAE den vollen Lohn ausbezahlen?</p>	<p>Können Arbeitnehmende wegen ungenügender Schutzmassnahmen vor Ort (vgl. oben) und auch im Homeoffice nicht beschäftigt werden, sind sie unter Lohnfortzahlung zu beurlauben. Das heisst, der Lohn ist zu 100% geschuldet. Ob in der Folge vom Betrieb KAE eingefordert wird, ist für die Entlohnung unerheblich, da die betreffende Person bei 100%iger Lohnfortzahlung beurlaubt ist.</p>
<p>Ein Fachmann Betreuung will zur Arbeit kommen, obwohl seine Partnerin am Coronavirus erkrankt ist. Darf dies sein Vorgesetzter ablehnen?</p>	<p>Vom Mitarbeiter geht ein potenzielles Ansteckungsrisiko aus. Seine Anwesenheit am Arbeitsplatz ist risikobehaftet. Kann der Arbeitgeber nicht die nötigen Schutzmassnahmen garantieren oder ihm eine Ersatarbeit vor Ort offerieren, sollte er ihm die Gelegenheit bieten, im Homeoffice zu arbeiten.</p>
<p>Der Fachmann Betreuung insistiert, dass er zur Arbeit kommen will. Er bietet eine schriftliche Erklärung an, dass er «sämtliche Verantwortung übernimmt». Wie soll sein Vorgesetzter reagieren?</p>	<p>Weil der Mitarbeiter andere Menschen einem erhöhten Ansteckungsrisiko aussetzt, kann er gegen seinen Willen vom Arbeitsplatz ferngehalten werden. Seine schriftliche Erklärung entbindet weder ihn noch den Arbeitgeber davon, sich risikogerecht zu verhalten und Ansteckungen zu vermeiden.</p>

<p>Gibt es Unterschiede zwischen Fachpersonen, die in einer Institution mit einem hohen Anteil an pflegebedürftigen Personen arbeiten, und in einer Einrichtung mit Wohnbereich ohne hohen Pflegeanteil?</p>	<p>Das BAG hat Empfehlungen für Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen publiziert.³ Diese unterscheiden nicht zwischen der Unterstützung von Klient.innen mit hohem oder geringem Pflegebedarf.</p> <p>Gemäss BAG-Empfehlung sind die Mitarbeitenden über das Verhalten bei eigener Erkrankung und über das Vorgehen, wenn Bewohner.innen COVID-19-Symptome zeigen, zu informieren. Zudem ist an die wichtigsten Hygienemassnahmen zu erinnern (Papiertaschentücher, Seife und Wasser, Papierhandtücher, Tretmülleimer und alkoholhaltiges Desinfektionsmittel etc.) und an das Einhalten gegenseitiger Distanz (z. B. durch grössere Abstände bei Mahlzeiten, Gruppenaktivitäten oder in Sitzungen des Personals etc.).</p>
<p>Kann Covid-19 als Berufskrankheit anerkannt werden?</p>	<p>Gemäss SUVA ist die Anerkennung möglich. Ein massiv erhöhtes Risiko kann gegeben sein, wenn Personal bei der Tätigkeit direkt mit infizierten Personen oder Material in Kontakt kommt. So sind auch Mitarbeitende z.B. in Alters- und Pflegeheimen oder sozialen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Rahmen der direkten Pflege von infizierten Bewohnern einem massiv erhöhten Risiko ausgesetzt. Auch das BAG bestätigt die grundsätzliche Anerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit für Mitarbeitende in Pflege und Betreuung.</p>
<p>Abwesenheiten vom Arbeitsplatz</p>	
<p>Eine Mitarbeiterin der Heimverwaltung hat Angst vor einer Virusansteckung. Sie kommt deshalb nicht mehr zur Arbeit. Hat sie Anspruch auf Lohn? Ist ihr Verhalten rechtmässig?</p>	<p>Der Arbeitgeber kann von der Mitarbeiterin ihre weitere Tätigkeit am üblichen Arbeitsplatz verlangen, sofern die notwendigen Schutzmassnahmen sichergestellt sind. Andernfalls besteht die Möglichkeit, Homeoffice-Arbeit anzuordnen. – Für das Bestehen einer erhöhten Ansteckungsgefahr kann auf Ersuchen der Mitarbeiterin oder seitens des Arbeitgebers eine ärztliche Abklärung vorgenommen werden.</p> <p>Die Mitarbeiterin hat keinen Lohnanspruch, wenn sie selbstbestimmt dem Arbeitsplatz fernbleibt. Sie könnte damit sogar einen Kündigungsgrund schaffen.</p>

³ https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/mt/k-und-i/aktuelle-ausbrueche-pandemien/2019-nCoV/covid-19-empfehlungen-pflegeheime.pdf.download.pdf/Factsheet_Sozialmedizinische_Institutionen.pdf

<p>Eine Mitarbeiterin will nicht mehr zur Arbeit erscheinen, weil ihr Partner der Risikogruppe angehört und sie ihn schützen will.</p>	<p>Der Arbeitgeber muss den Schutz seines Personals sicherstellen, ist aber nicht für den Schutz von Drittpersonen verantwortlich.</p> <p>Die Mitarbeiterin muss deshalb zur Arbeit erscheinen. Der Arbeitgeber sollte ihr besondere Schutzmassnahmen ermöglichen und Material wie Hygienemaske, Handschuhe, Überschürze zur Verfügung stellen oder sie – wenn möglich – für Arbeiten einsetzen, welche keinen besonders intensiven Personenkontakt erfordern.</p>
<p>Ein Vorgesetzter verbietet einem stark hustenden Mitarbeiter als Vorsichtsmassnahme, während einer Woche zur Arbeit zu erscheinen. Darf er das?</p>	<p>Der Vorgesetzte handelt im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Seine Anordnung stellt eine vorübergehende Freistellung dar. Diese ist zulässig, aber der Mitarbeiter hat während dieser Zeit Anspruch auf den vollen Lohn und alle übrigen Rechte aus seinem Arbeitsverhältnis.</p>
<p>Eine Mitarbeiterin muss ihr gesundes Kind zu Hause betreuen, weil die Kita während drei Tagen geschlossen ist und die Grosseltern nicht hüten dürfen. Darf sie deshalb der Arbeit fernbleiben? Hat sie während dieser Zeit Anspruch auf Lohn?</p>	<p>Nach Art. 36 des Arbeitsgesetzes darf sie in dieser Situation der Arbeit fernbleiben (in der Regel während höchstens drei Tagen). Sie muss aber möglichst rasch eine Betreuungslösung organisieren.</p> <p>Ob während der Abwesenheit Anspruch auf Lohn besteht, beantwortet das Arbeitsgesetz nicht und ist umstritten.</p> <p>Weil die Betreuung des Kindes eine gesetzliche Pflicht der Eltern ist (Art. 276 ZGB) und deren Erfüllung in Art. 324a OR ausdrücklich erwähnt ist, dürfte sie – gleich wie z.B. bei Krankheit – Anspruch auf Lohnfortzahlung haben.</p>
<p>Die Schliessung der Kita verlängert sich um zwei Wochen. Welche Ansprüche hat die Mitarbeiterin in dieser Situation?</p>	<p>Die Bestimmungen des Bundesrats geben ab dem 4. Tag der Abwesenheit Anspruch auf eine besondere Erwerbsausfallentschädigung⁴, wenn Kinder unter 12 Jahren, Kinder mit Anspruch auf einen Intensivzuschlag oder Kinder bis 20 Jahre, die eine Sonderschule besuchen, zu Hause betreut werden müssen, weil die Fremdbetreuungsmöglichkeit entfällt.</p> <p>Diese Entschädigung muss die Mitarbeiterin bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse beantragen. Sie beträgt 80% des regulären Lohns und wird für jeden <i>Kalendertag</i> ausbezahlt (höchstens CHF 196 pro Tag). Kein Entschädigungsanspruch besteht während der Schulferien.</p>

⁴ Weitere Einzelheiten finden sich in

- der COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall des Bundesrats vom 20.3.2020 (<https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/871.pdf>) und die Ergänzung vom 16.04.2020 (<https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/1257.pdf>)
- einem FAQ: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>

	Solange der Arbeitgeber Lohn bezahlt, wird die Entschädigung direkt ihm ausbezahlt. Andernfalls kann die Mitarbeiterin die Entschädigung beziehen.
Ein Mitarbeiter muss zu Hause sein Kind betreuen, weil es am Coronavirus erkrankt ist und die Kita nicht besuchen kann. Darf er das?	Die Rechtslage ist an sich gleich wie in der obigen Antwort. Wenn die Erkrankung länger dauert, kann auch eine Abwesenheit von mehr als drei Tagen zulässig sein – mit Lohnfortzahlung.
Ferien	
Eine Mitarbeiterin will ihre Ferien ab nächster Woche unbedingt in einem Corona-Risikogebiet verbringen. Der Vorgesetzte ist vehement dagegen. Darf er die Ferienpläne verbieten?	Der Vorgesetzte darf dies nicht verbieten. Nach der Rückkehr aus dem Corona-Risikogebiet muss die Mitarbeiterin 10 Tage in Quarantäne. Kann die Arbeit während dieser Zeit nicht im Home-Office erledigt werden, hat die Mitarbeiterin keinen Lohnanspruch, weil ihr Risiko-Verhalten vermeidbar gewesen wäre. Der Bund führt eine Liste der Corona-Risikoländer oder Risikogebiete.
Ein Mitarbeiter erkrankt am zweiten Ferientag am Coronavirus. Welches sind seine Ansprüche?	Liegt ein ärztliches Attest vor, besteht während der Krankheitsdauer Lohnanspruch und die Ferien können später nachbezogen werden.
Im Wohnheim herrscht akuter Personalmangel, weil mehrere betreuende Mitarbeitende überraschend erkrankt sind. Darf der Vorgesetzte von einem gesunden Mitarbeiter die Verschiebung seiner bevorstehenden Ferien verlangen?	In dieser besonderen Situation ist es gerechtfertigt, die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien und die Leistung von Arbeit zu verlangen. Der Arbeitgeber muss aber alle damit verbundenen Kosten ersetzen (z.B. für die Annullation einer Hotelbuchung).
Eine Mitarbeiterin möchte die für nächste Woche vorgesehenen Ferien nicht beziehen, weil sie eine geplante Auslandsreise nun nicht unternehmen kann und ihr «zu Hause langweilig wäre». Darf sie gegen den Willen ihrer Vorgesetzten zur Arbeit erscheinen?	Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden. Die Festlegung muss frühzeitig erfolgen (in der Regel ca. 3 Monate im Voraus). Danach sind beide Seiten an diese Ferienplanung gebunden. Gegen den Willen ihrer Vorgesetzten kann die Mitarbeiterin ihre Ferien nun nicht einseitig und kurzfristig verschieben.
Ein Mitarbeiter sitzt im Ausland fest, weil das Land alle Grenzen	Der Mitarbeiter ist nicht «aus Gründen, die in seiner Person liegen» (Art. 324a OR), an der Arbeitsleistung verhindert,

<p>und Flughäfen geschlossen hat. Er kann deshalb die Arbeit nicht aufnehmen. Kann er gleichwohl die Zahlung des Lohns erwarten?</p>	<p>sondern aufgrund von «höherer Gewalt». Deren Folgen muss nicht der Arbeitgeber tragen und deshalb keinen Lohn bezahlen.</p>
<p>Die «besondere Lage» nach Epidemiengesetz</p>	
<p>Was bedeutet die «besondere Lage»?</p>	<p>Das Epidemiengesetz kennt die «normale», die «besondere» und die «ausserordentliche Lage».</p> <p>In der «besonderen Lage» behalten oder bekommen die Kantone wieder mehr Weisungsbefugnisse. Der Bundesrat kann nur nach vorheriger Konsultation der Kantone notrechtliche Massnahmen erlassen, die über die landesweit gültigen COVID-19-Verordnungen hinausgehen.</p> <p>Für Institutionen bedeutet das aktuell:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kantone sind wieder voll und ganz für ihre Belange zuständig. • Die Kantone können zusätzliche, weitergehende Regelungen vorsehen als in der «COVID-19-Verordnung besondere Lage» vorgesehen.
<p>Was regelt die «COVID-19 Verordnung besondere Lage»?</p>	<p>In der Verordnung sind die schweizweit gültigen notrechtlichen Massnahmen formuliert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Massnahmen gegenüber Personen • Massnahmen für Betriebe und Veranstaltungen • Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden • Kapazitäten der Gesundheitsversorgung
<p>Schutzkonzepte</p>	
<p>Müssen die erstellten Schutzkonzepte angepasst werden?</p>	<p>Der Bundesrat hat die Vorgaben für Schutzkonzepte Ende Juni vereinfacht und vereinheitlicht. Alle öffentlich zugänglichen Orte müssen über ein Schutzkonzept verfügen. Neu gelten dieselben Vorgaben für alle Konzepte; Musterschutzkonzepte gibt es keine mehr.</p> <p>Die Massnahmen der von Institutionen erstellten Schutzkonzepte sind in aller Regel strenger als die ab Ende Juni 2020 gültigen, vereinfachten Vorgaben des Bundesrats. Mit den bestehenden Schutzkonzepten sind die Institutionen somit auf der sicheren Seite. Im Corona-Dossier auf unserer Website finden sich Vorschläge für den Umgang mit Schutzkonzepten</p> <p>Im Grundsatz gilt: Ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht, wenn die Distanz von</p>

	<p>1,5 Metern während mehr als 15 Minuten nicht eingehalten werden kann.</p> <p>Folgende neuen Grundregeln lassen sich für Institutionen ableiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterhin Massnahmen ergreifen, um einen möglichst wirksamen Schutz vor Ansteckung mit COVID-19 zu erreichen. • In Bereichen, wo Besucher.innen auf Arbeitnehmende treffen können, sind die zu ergreifenden Massnahmen mit den Schutzmassnahmen für die Arbeitnehmenden abzustimmen. • Allenfalls differenzierte Massnahmen für einzelne Bereiche der Einrichtung treffen, wie etwa die Bildung beständiger Teams. • Hygiene- und Abstandsregeln beachten. • Kontaktdaten erheben. Wenn dank anderer Massnahmen auf die Bearbeitung von Personendaten verzichtet werden kann, dann soll dies auch gemacht werden.
Stellenmeldepflicht	
Ist die Aussetzung der Stellenmeldepflicht noch gültig?	Der Bundesrat hat entschieden, die zwischenzeitlich ausgesetzte Stellenmeldepflicht per 8. Juni 2020 wieder einzuführen.
Arbeitsweg	
Der ÖV-Fahrplan wird während der Pandemie reduziert und der Arbeitsweg einer Mitarbeiterin verlängert sich deshalb deutlich. Kann sie verlangen, dass ihr diese zusätzliche Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet wird?	Die Mitarbeiterin ist in der Wahl ihres Wohnorts frei. Verlängert sich nun ihr Arbeitsweg, ist dies ihr Risiko. Sie muss trotzdem rechtzeitig am Arbeitsplatz eintreffen und hat keinen Anspruch auf Anrechnung von Arbeitszeit für den längeren Arbeitsweg.
Der Arbeitgeber verbietet wegen des Ansteckungsrisikos, dass die Mitarbeitenden einer sozialen Institution mit dem ÖV zur Arbeit fahren und verlangt stattdessen die Benützung des Autos. Ist er dazu berechtigt?	Nein, ein Recht zu dieser besonderen Einschränkung ergibt sich aus den Verordnungen des Bundesrats nicht. Fahren Mitarbeitende mit dem ÖV zur Arbeit, sind selbstverständlich die üblichen Verhaltensregeln einzuhalten (insbesondere genügend Distanz zu wahren).
Bewohnerinnen und Bewohner in Institutionen / Besuchs- und Ausgehregelungen	

<p>Welche Regeln gelten für Besuche und Aufenthalte ausserhalb der Institutionen?</p>	<p>Zum Schutz von Bewohner:innen empfiehlt das BAG⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Besuchen vor allem von vulnerablen Bewohner:innen ist höchst umsichtig vorzugehen, damit die Abstands- und Hygieneregeln eingehalten werden können. • Besuche ausserhalb der Institution sollen unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln grundsätzlich möglich sein. • Die Kompetenz für die Gewährung von Aufenthalten ausserhalb der Institution liegt bei den Kantonen. Institutionen können in Absprache mit den Kantonen Verhaltensregeln für Aufenthalte ausserhalb der Institution definieren, die von Bewohner:innen einzuhalten sind. <p>Zu beachten sind insbesondere die Verfügungen der Kantone für Besuche und Aufenthalte ausserhalb der sozialen Einrichtungen.</p>
<p>Um sie vor Ansteckungen zu schützen, möchte eine Institution ihre Bewohner:innen am Wochenende nicht mehr nach Hause gehen lassen. Darf sie dies verbieten?</p>	<p>Ein solches Verbot wäre nicht zulässig, denn es würde die persönliche Freiheit, die Bewegungsfreiheit und das Selbstbestimmungsrecht der Bewohner:innen unverhältnismässig stark einschränken.</p>
<p>Einige Bewohner:innen wollen in der aktuellen Situation nicht in der Institution verbleiben, sondern bei Angehörigen wohnen. Verlieren die Institutionen das Recht auf Einforderung der Pensionskosten?</p>	<p>Der Pensionsvertrag gilt unverändert und die Institution ist weiterhin bereit, ihre Leistung zu erbringen. Ziehen Bewohner:innen vorübergehend aus, ist dies ihr freier Entscheid.</p> <p>Sie verzichten damit freiwillig auf die Leistung der Institution, müssen den vereinbarten Pensionspreis grundsätzlich aber weiterhin bezahlen. Anlass zu einer Reduktion kann bestehen, wenn der Vertrag dies vorsieht oder in jenem Umfang, in welchem die Institution durch die Abwesenheit von Bewohner:innen unmittelbar Kosten einsparen kann (z. B. für Verpflegung).</p> <p>Zu beachten ist aber, dass in manchen Kantonen besondere Regelungen bestehen, welche zu abweichenden Antworten führen können. Einzelne Kantone haben auch bereits zugesichert, den Institutionen für aktuell nicht belegte</p>

⁵ Empfehlungen für «Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen»:
https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/mt/k-und-i/aktuelle-ausbrueche-pandemien/2019-nCoV/covid-19-empfehlungen-pflegeheime.pdf.download.pdf/Factsheet_Sozialmedizinische_Institutionen.pdf

	Betreuungsplätze dennoch ihre Beiträge unverändert zu bezahlen.
--	---

INSOS Schweiz | 25. März 2021

