

FAQ RECHT

COVID-19 | OFT GESTELLTE RECHTSFRAGEN

In diesem FAQ finden Sie Antworten auf häufige Fragen rund um den Umgang mit COVID-19. Mit Unterstützung des INSOS-Rechtsberaters Dr. Hans-Ulrich Zürcher aktualisieren wir das FAQ fortlaufend.

FRAGE	ANTWORT
Allgemeine Schutzpflichten und Schutzmassnahmen	
<p>Welche Schutzpflichten hat die Arbeitgeberin allgemein?</p>	<p>Der Arbeitgeber muss das Mögliche und Zumutbare unternehmen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen.</p> <p>Er ist in der aktuellen Situation insbesondere «verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung <u>der Empfehlungen des Bundes</u> betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen».</p>
<p>Welche Pflichten hat der Arbeitgeber im Umgang mit besonders gefährdeten Arbeitnehmenden?</p>	<p>Art.10c der COVID-19-Verordnung 2 des Bundesrats regelt¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Home Office für besonders gefährdete Mitarbeitende b. «Können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit oder mangels realisierbarer Massnahmen nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen.» c. sind Varianten a. und b. nicht möglich, werden die betreffenden Arbeitnehmenden unter Lohnfortzahlung beurlaubt. d. Arbeitnehmende machen ihre besondere Gefährdung mit einer persönlichen Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann dazu ein ärztliches Attest verlangen.
<p>Ein Fachmann Betreuung will zur Arbeit kommen, obwohl seine Partnerin am Coronavirus erkrankt</p>	<p>Vom Mitarbeiter geht ein erhöhtes Ansteckungsrisiko aus. Seine Anwesenheit am Arbeitsplatz ist zurzeit nicht vertretbar. Der Arbeitgeber soll ihm ermöglichen, in</p>

¹ Art. 10c COVID-19-Verordnung 2 des Bundesrats vom 13.3.2020, Stand 21.03.20 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200744/202003210000/818.101.24.pdf>)



<p>ist. Darf dies sein Vorgesetzter ablehnen?</p>	<p>Homeoffice zu arbeiten. Ist dies nicht möglich, ist der Mitarbeiter unter Lohnfortzahlung zu beurlauben.</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, muss 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>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>Das Verhalten der Mitarbeiterin ist nur gerechtfertigt, wenn sie eine besondere Gefährdung aufweist (weil sie z.B. als Diabetikerin der Risikogruppe angehört). Sie muss eine persönliche Erklärung abgeben und der Arbeitgeber darf ein ärztliches Attest verlangen. Der Arbeitgeber kann von der Mitarbeiterin ihre weitere Tätigkeit am üblichen Arbeitsplatz verlangen, sofern die oben erwähnten Massnahmen sichergestellt sind. Andernfalls besteht die Möglichkeit, Homeoffice-Arbeit anzuordnen.</p> <p>Ist die Mitarbeiterin hingegen nicht besonders gefährdet, hat sie keinen Lohnanspruch, wenn sie selbstbestimmt dem Arbeitsplatz fernbleibt. Sie könnte damit sogar einen Kündigungsgrund schaffen.</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. 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</p>	<p>Die neuen Bestimmungen des Bundesrats geben ab dem 4. Tag der Abwesenheit Anspruch auf eine besondere</p>

<p>Ansprüche hat die Mitarbeiterin in dieser Situation?</p>	<p>Erwerbsausfallentschädigung², wenn Kinder unter 12 Jahren zu Hause betreut werden müssen, weil die Fremdbetreuungsmöglichkeit entfällt.</p> <p>Diese Entschädigung muss die Mitarbeiterin bei der zuständigen 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 oder solange der Arbeitgeber Lohn bezahlt.</p>
<p>Ein Mitarbeiter muss zu Hause sein Kind betreuen, weil es am Coronavirus erkrankt ist und die Kita nicht besuchen kann. Darf er das?</p>	<p>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.</p>
<p>Ferien</p>	
<p>Eine Mitarbeiterin will ihre Ferien ab nächster Woche unbedingt im Südtessin verbringen. Der Vorgesetzte ist vehement dagegen. Darf er die Ferienpläne verbieten?</p>	<p>Der Vorgesetzte darf dies nicht verbieten.</p> <p>Er darf aber verlangen, dass sich die Mitarbeiterin nach der Rückkehr aus dem Tessin zu Hause so lange in Isolation (Selbstquarantäne) begibt, bis die Frist für eine allfällige Virenübertragung abgelaufen ist. Während dieser Zeit hat die Mitarbeiterin keinen Lohnanspruch, weil ihr Verhalten vermeidbar gewesen wäre.</p>
<p>Ein Mitarbeiter erkrankt am 2. Ferientag am Coronavirus. Welches sind seine Ansprüche?</p>	<p>Liegt ein ärztliches Attest vor, besteht während der Krankheitsdauer Lohnanspruch und die Ferien können später nachbezogen werden.</p>
<p>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?</p>	<p>In dieser besonderen Situation ist es gerechtfertigt, die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien und die Leistung von Arbeit zu verlangen.</p> <p>Der Arbeitgeber muss aber alle damit verbundenen Kosten ersetzen (z. B. für die Annullation einer Hotelbuchung).</p>

² 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>)
- den entsprechenden Erläuterungen des BSV (<https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/faktenblaetter/erlaeterungen-entschaedigung-erwerbsausfall-coronavirus.pdf.download.pdf/erlaeterungen-entschaedigung-erwerbsausfall-coronavirus-de.pdf>)
- einem FAQ (<https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/faktenblaetter/faq-entschaedigung-erwerbsausfall-coronavirus.pdf.download.pdf/faq-entschaedigung-erwerbsausfall-coronavirus-de.pdf>).



<p>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?</p>	<p>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.</p>
<p>Ein Mitarbeiter sitzt im Ausland fest, weil das Land alle Grenzen und Flughäfen geschlossen hat. Er kann deshalb die Arbeit nicht aufnehmen. Kann er gleichwohl die Zahlung des Lohns erwarten?</p>	<p>Der Mitarbeiter ist nicht «aus Gründen, die in seiner Person liegen» (Art. 324a OR), an der Arbeitsleistung verhindert, sondern aufgrund von «höherer Gewalt». Deren Folgen muss nicht der Arbeitgeber tragen und deshalb keinen Lohn bezahlen.</p>
<p>Stellenmeldepflicht</p>	
<p>Ist die Stellenmeldepflicht auch jetzt noch gültig?</p>	<p>Nein, die Stellenmeldepflicht ist für die Dauer der ausserordentlichen Lage ausgesetzt.</p> <p>Die Frist von fünf Tagen bis zur Ausschreibung vakanter Stellen ist aufgehoben. Die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden kann sofort an die Hand genommen werden.</p>
<p>Teilweise Betriebsschliessung</p>	
<p>Eine Institution musste auf Anordnung des Bundesrats ihre heilpädagogische Sonderschule sowie ihr öffentliches Restaurant schliessen. Wie ist die rechtliche Situation für die betroffenen Mitarbeitenden?</p>	<p>Die Mitarbeitenden sind zur Arbeitsleistung bereit, können sie aber wegen der behördlichen Massnahme nicht erbringen. Obwohl die Institution kein Verschulden trifft, kommt sie gegenüber den Mitarbeitenden in einen «Annahmeverzug» (Art. 324 OR) und schuldet deshalb den Lohn weiterhin.</p> <p>Sie hat aber die Möglichkeit, die betreffenden Mitarbeitenden vorübergehend für andere zumutbare Aufgaben einzusetzen.</p> <p>Die Institution hat zudem die Möglichkeit, für die betroffenen Betriebsteile Kurzarbeitsentschädigung KAE der Arbeitslosenversicherung³ zu beantragen. Die entsprechende Voranmeldung ist möglichst rasch</p>

³ Weitere Informationen dazu unter:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>



	einzureichen (die Entschädigung wird grundsätzlich nicht rückwirkend gewährt).
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 Behinderteninstitution 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 neuen Anordnungen des Bundesrats nicht. Sie ist aufgrund spezieller Regelungen allenfalls für das Personal von Spitälern vertretbar.
Bewohnerinnen und Bewohner in Institutionen	
Um sie vor Ansteckungen zu schützen, möchte eine Institution ihre Bewohnerinnen und Bewohner am Wochenende nicht mehr nach Hause gehen lassen. Darf sie dies verbieten?	Ein solches Verbot wäre nicht zulässig, denn es würde die persönliche Freiheit, die Bewegungsfreiheit und das Selbstbestimmungsrecht der Bewohnerinnen und Bewohner unverhältnismässig stark einschränken. Die Institution ist zum Schutz aller Bewohnerinnen und Bewohner aber berechtigt, die Rückkehr nach dem Wochenende vorläufig abzulehnen oder nur unter bestimmten Bedingungen zu erlauben (z. B. den Nachweis zu verlangen, dass die Bewohnerin oder der Bewohner sich nicht mit dem Coronavirus angesteckt haben - dies wird aber kaum machbar sein, solange Tests nur sehr zurückhaltend durchgeführt werden).
Einige Bewohnerinnen und Bewohner wollen in der aktuellen Situation nicht in der Institution verbleiben, sondern bei Angehörigen wohnen. Verlieren die Institutionen das Recht auf Einforderung der Pensionskosten?	Der Pensionsvertrag gilt unverändert und die Institution ist weiterhin bereit, ihre Leistung zu erbringen. Ziehen Bewohnerinnen und Bewohner vorübergehend aus, ist dies ihr freier Entscheid. 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 Bewohnerinnen und Bewohnern unmittelbar Kosten einsparen kann (z. B. für Verpflegung).
--	---

INSOS Schweiz | 26. März 2020

