



Merkblatt Coronavirus

Inhalt

1. Allgemeines.....	1
2. Arbeitsrechtsrechtliche Konsequenzen.....	2
2.1 Weisungsrecht der Arbeitgeberin	2
2.2 Lohnfortzahlungspflicht	4
2.3 Kurzarbeit.....	6
2.4 Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der SwissCovid App und den Coronatests	8
2.5 Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Covid-19-Impfung.....	9
3. Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.....	10
3.1 Homeoffice-Empfehlung.....	10
3.2 Schutz besonders gefährdeter Personen	10
3.3 Schutz besonders gefährdeter Personen im Zusammenhang mit deren Impfstatus	12
4. Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, medizinischen Institutionen etc.....	13

1. Allgemeines

Mit der Ausbreitung des Coronavirus stellen sich im Arbeitsalltag Fragen in verschiedener Hinsicht, insbesondere bezüglich Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz.

2. Arbeitsrechtsrechtliche Konsequenzen

2.1 Weisungsrecht der Arbeitgeberin

a. Kompensation von Überstunden

Eine Kompensation von Überstunden ist nur im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin möglich (Art. 321c Abs. 2 OR). Entsprechend kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht einfach anordnen, dass Überstunden kompensiert werden müssen, wenn eine Betriebsstörung auftritt. Aus Art. 321 OR ergibt sich aber die Pflicht der Arbeitnehmerin, in guten Treuen bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken, d.h. einer Kompensation zuzustimmen, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers dies erfordern und ihrerseits keine gewichtigen Interessen dagegensprechen. In aller Regel wird es der Arbeitnehmerin zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn nun der Betrieb wegen der Pandemie die Arbeit reduzieren muss. Die Arbeitnehmerin ist dann verpflichtet, der Kompensation zuzustimmen.

b. Ferien

Betreffend den Bezug und die Anordnung von **Ferien** gilt folgendes:

- Bereits in gegenseitigem Einvernehmen **vereinbarte Ferien sind zu beziehen**. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Ferienrückzug durch die Mitarbeiter zuzustimmen, auch nicht, wenn sie ihre Ferien nicht wie geplant verbringen können. Sollte es allerdings zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein und der Arbeitnehmer dürfte seine geplanten Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.
- Die kurzfristige **Anordnung von Betriebsferien** ist auch während der Krise eher nicht zulässig, da die einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber frühzeitig, in der Regel 3 Monate im Voraus erfolgen muss.
- Dem Arbeitgeber ist es ausserdem in der momentan besonderen Situation gestattet, eine **Ferisperre** anzuordnen. Dies deshalb, weil ihm gemäss Gesetz ([Art 329c Abs. 2 OR](#)) das Recht zukommt, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Dies beinhaltet auch das Weisungsrecht, den Arbeitnehmern aufgrund betrieblicher Bedürfnisse für eine gewisse Zeit den Bezug von Ferien zu verweigern. Einzige Schranke diesbezüglich ist, dass wenn der Arbeitgeber aufgrund der Ferisperre einigen Mitarbeitern bereits bewilligte Ferien wieder aberkennt, **er für allfällige Stornierungskosten aufkommen muss**. Wie lange die Ferisperre dauert, kann der Arbeitgeber bestimmen, es muss für die Arbeitnehmer aber zumutbar sein.

Verhaltensordnungen in Bezug auf Ferien:

Nach Art. 329c OR hat der Arbeitgeber ein **Ferienbestimmungsrecht**. Eingeschränkt wird dieses unter anderem dadurch, dass der Ferienzeitpunkt frühzeitig festgelegt werden muss und dass auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht genommen werden muss. Ob der

Arbeitgeber ein **Reiseverbot** verhängen kann, ist rechtlich umstritten und eher zu verneinen. Es sollte versucht werden, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Sollte dies nicht möglich sein, so könnte der Arbeitgeber eine Anordnung im Hinblick auf das Verhalten des Arbeitnehmers nach einem Aufenthalt im Ausland erlassen. So kann der Arbeitgeber z.B. anordnen, dass sich die Arbeitnehmerin nach der Rückkehr aus den Ferien im Ausland in Quarantäne zu begeben hat und für wie lange. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dann aber verpflichtet, für diese Zeit den Lohn zu bezahlen (für eine maximale Dauer gemäss Art. 324a OR). Allenfalls kann mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass er für die Zeit der Quarantäne Ferien bezieht oder Überstunden kompensiert. Ist der Arbeitnehmer aufgrund **Selbstverschulden** an der Arbeit verhindert (z.B. weil die Rückreise aus dem Ausland nicht mehr möglich ist, oder weil er sich in behördlich angeordnete Quarantäne nach dem Aufenthalt in einem Risikoland begeben muss), ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn»). Wer in ein Risikogebiet reist und sich nach der Rückkehr in die Schweiz in Quarantäne begeben muss, hat auch keinen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Das BAG führt eine entsprechende Liste über die Risikogebiete, welche regelmässig angepasst wird. Ausserdem empfiehlt es sich, sich bei [der Botschaft oder dem Konsulat des Ziellandes](#) laufend über die aktuellen Einreisebestimmungen bzw. beim Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten regelmässig über die [aktuellen Reiseempfehlungen](#) zu informieren.

c. Anordnung von Überstunden

Betreffend das **Anordnen von Überstunden** gilt, dass der Arbeitnehmer aufgrund von [Art. 321c Abs. 1 OR](#) verpflichtet ist, Überstunden zu leisten, wenn es die betriebliche Situation erfordert und es für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Eine betriebliche Situation wie jene, dass das Patientenaufkommen krisenbedingt vorübergehend grösser ist, kann die Anordnung von Überstunden rechtfertigen. Für den einzelnen Arbeitnehmer können gegen das Leisten von Überstunden persönliche Umstände sprechen wie z.B. Betreuungspflichten gegenüber Kindern o.ä. Klar ist, dass diese Überstundenarbeit gemäss Art. 321c Abs. 3 OR entweder **entschädigt** werden muss (wenn nichts anderes vereinbart ist mit 25% Lohnzuschlag) oder mit Einverständnis des Arbeitnehmers **kompensiert** werden kann. Allerdings erlaubt es diese gesetzliche Regelung auch, dass man vertraglich eine Entschädigung oder Kompensation der Überstunden ganz wegbedingt. Deshalb ist zu empfehlen, wenn es zur Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber kommen sollte, die vertraglichen Regelungen zu überprüfen und allenfalls gegenüber dem Arbeitgeber darauf zu bestehen, dass die vertragliche Regelung entsprechend angepasst oder ergänzt wird, damit Anrecht auf Entschädigung oder Kompensation der geleisteten Überstunden besteht.

d. Weisungen in Bezug auf das Verhalten in der Freizeit

Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 328 Obligationenrecht (OR) und Art. 6 Arbeitsgesetz (ArG) die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Ihn trifft eine weitreichende Fürsorgepflicht. Er hat sämtliche Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig sind, zu treffen, um den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten. Dabei ist der Grundsatz der Angemessenheit und der Verhältnismässigkeit zu wahren. Der Arbeitgeber hat jedoch nur die ihm zumutbaren Schutzvorkehrungen zu treffen. Nach Art. 321d OR hat der Arbeitgeber das Recht, Weisungen und Anordnungen einseitig zu erlassen und durchzusetzen. Beschränkt wird dieses Weisungsrecht durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf daher nur Weisungen erteilen, welche nicht in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen. Im Zusammenhang mit dem Coronavirus kann er daher nur Weisungen erteilen, welche sich auf generelle Regeln des BAG stützen, wie allgemeine Hygiene- und Verhaltensregeln, Abstand halten (1.5m), Maske tragen, wenn Abstand nicht möglich ist, gründlich Hände waschen, Vermeiden von Händeschütteln und in Taschentuch oder Armbeuge husten und niesen. Weitergehende Weisungen wie bzw. Verbote für Besuche eines Nachtclubs, Bars, Konzerte etc. würden zu stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen und dürfen daher nicht erlassen werden.

2.2 Lohnfortzahlungspflicht

Die Lohnfortzahlungspflicht ist je nach Szenario umstritten und nicht einfach zu beurteilen, weshalb verschiedene Meinungen zu lesen sind. Im Zweifelsfall lassen sie sich von den zuständigen Behörden beraten. Die nachfolgenden Ausführungen gelten grundsätzlich sowohl für Angestellte im Monatslohn als auch für jene im Stundenlohn.

a. Krankheit / Quarantäne

Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter (am Coronavirus), trifft die Arbeitgeberin grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324a Abs. 1) bzw. es greift eine allenfalls abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Dies gilt auch, wenn ein Covid-19-Test positiv war, der/die betreffende Mitarbeiter/in aber keine Symptome zeigt. In diesem Fall greift die Lohnfortzahlungspflicht während der Dauer der Isolation wie bei Krankheit. Verzichtet die Arbeitgeberin aber auf die Arbeitsleistung eines Mitarbeitenden, ohne dass diese/r krank ist (z.B. im Falle einer vorsorglichen Quarantäne), dann greift die Krankentaggeldversicherung nicht. Wenn der Arbeitgeber anordnet, dass der Mitarbeitende – auch ohne Symptome aufzuweisen – aufgrund eines Kontaktes mit einer infizierten Person zu Hause bleiben soll, dann ist dieser weiterhin zur Lohnzahlung verpflichtet. Es könnte eine Meldung an den Kanton erfolgen, damit geprüft werden kann, ob die Quarantäne behördlich anzuordnen ist und damit Anspruch auf eine Entschädigung durch die Erwerbsersatzordnung (EO) gegeben wäre. Soweit es möglich ist, kann der Arbeitgeber auch anordnen, dass der Mitarbeitende während dieser Zeit Homeoffice machen muss.

Wenn die zuständige Behörde oder ein Arzt über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter die **Quarantäne verordnet**, wird für diese/n Mitarbeiter/in von der zuständigen Ausgleichskasse auf Gesuch hin eine Entschädigung ausgerichtet. Dabei handelt es sich um maximal 7 Taggelder in Höhe von 80% des Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag). Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Anspruch haben sowohl Angestellte als auch Selbstständige. Eine angeordnete Quarantäne dauert 10 Tage. Seit dem 08. Februar 2021 kann die Quarantäne mit Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde vorzeitig beendet werden, wenn die betroffene Person ab dem 7. Tag einen PCR-Test oder einen Antigen-Schnelltest durchführt und das Resultat negativ ist. Dieser Test ist kostenlos Bis zum eigentlichen Ablauf der Quarantäne (10. Tag) muss die Person (ab 12 Jahren) jederzeit eine Gesichtsmaske tragen und den Abstand von 1.5 Metern gegenüber anderen Personen einhalten, ausser sie hält sich in der eigenen Wohnung oder Unterkunft (z.B. Ferienwohnung, Hotel) auf. Der Anspruch auf Erwerbsersatz endet spätestens sobald 7 Taggelder ausgerichtet wurden, auch wenn die Quarantäne 10 Tage gedauert hat. Bei einem positiven Test muss sich die Person unverzüglich in Isolation begeben. Keinen Lohnanspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleibt (z.B. aus Angst vor einer Ansteckung).

Seit dem 31. Mai 2021 gelten folgende **Ausnahmen von der Quarantänenpflicht**:

- Keine Quarantäne für bereits an Covid-19 erkrankte Personen während 6 Monaten ab dem 11. Tag nach Bestätigung der Ansteckung. Es braucht einen Nachweis, der aufzeigt, dass man sich innerhalb der letzten 6 Monate mit dem Coronavirus angesteckt hat und als genesen gilt.
- Keine Quarantäne für bereits vollständig geimpfte Personen während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung. Vollständig geimpft bedeutet, dass man zwei Impfdosen von einem in der Schweiz zugelassenen Impfstoff erhalten hat oder eine Infektion mit dem Coronavirus durchgemacht und mindestens 4 Wochen später eine Impfdosis erhalten hat.
- Keine Quarantäne bei der Arbeit und auf dem Arbeitsweg bei einer Tätigkeit in einem Betrieb, der repetitive Tests durchführt. Für alle privaten Lebensbereiche gilt jedoch dennoch eine Quarantänenpflicht.
- Keine Quarantäne für Personen, die eine Tätigkeit ausüben, die für die Gesellschaft von grosser Bedeutung ist und bei der ein akuter Personalmangel herrscht. Auch hier gilt die Befreiung von der Quarantäne nur für die Arbeit und den Arbeitsweg.

b. Geschlossene Schulen / Kitas, krankes Kind

Mit **Sitzung vom 11. September 2020** hat der Bundesrat beschlossen, dass Eltern, welche ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Kinderbetreuung aufgrund einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung der Schule, Kitas oder Sondereinrichtungen oder aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne der für die Fremdbetreuung vorgesehenen Person nicht mehr gewährleistet ist, Anspruch auf **Corona-Erwerbsersatz** haben. Während

der Schulferien besteht nur ein Anspruch, wenn die für die Betreuung vorgesehene Einrichtung geschlossen wurde oder die dafür vorgesehene Person unter Quarantäne gestellt wurde. Ebenfalls besteht ein Anspruch auf Corona-Erwerbssersatz, wenn für das Kind Quarantäne angeordnet worden ist. Der Anspruch muss bei der zuständigen [AHV-Ausgleichskasse](#) geltend gemacht werden und gilt **ab dem 17. September 2020**.

Bei **Kindern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen** hat der Bundesrat die Altersgrenze mit Beschluss vom 16. April 2020 auf 20 Jahre erhöht. Diesbezüglich sind Eltern von Jugendlichen anspruchsberechtigt, die in eine Sonderschule gehen oder einen Intensivpflegezuschlag der IV erhalten. Voraussetzung ist, dass die Sonderschule, respektive die Schule oder die Eingliederungsstätte wegen den Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geschlossen wurde.

Müssen die Eltern zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Eigentlich sind die Eltern gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind nachweislich am Coronavirus erkrankt, werden dessen Eltern vermutlich unter Quarantäne gestellt, womit sie Anspruch auf Corona-Erwerbssersatz haben.

c. Betriebsschliessung

Hat der Arbeitgeber den Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung zu schliessen, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, da der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt.

Demgemäss schuldet er den Arbeitnehmern gemäss Art. 324 OR grundsätzlich während der gesamten Betriebsschliessung den vollen Lohn (keine zeitliche Beschränkung wie bei OR 324a). Allenfalls sind die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht aber dazu verpflichtet, vorhandene Überstunden zu kompensieren. Ausserdem kann der Arbeitgeber möglicherweise bei der zuständigen Arbeitslosenkasse Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen (s. nachfolgend). In dem Fall beträgt die Lohnfortzahlung 80%.

2.3 Kurzarbeit

Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, kann weiterhin bzw. erneut Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit kein Homeoffice anordnen können. Kurzarbeitsentschädigungen können zudem allenfalls dann angefordert werden, wenn die Patienten aufgrund der behördlichen Massnahmen immer noch oder wieder vermehrt ausbleiben.

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Der Arbeitsausfall resultiert aus **behördlichen Massnahmen** oder aus **wirtschaftlichen Gründen**
- Der Arbeitsausfall muss pro Abrechnungsperiode (= 1 Monat) **mindestens 10 %** der Arbeitsstunden ausmachen.
- Das Arbeitsverhältnis darf **nicht gekündigt** sein.
- Der/die Mitarbeitenden müssen der Kurzarbeit **zustimmen**. Im Fall einer Ablehnung muss der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn bezahlen, jedoch hat er die Möglichkeit, die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Am 20. März 2021 ist das **neue Covid-19-Gesetz** in Kraft getreten. Gemäss diesem wurde die **Voranmeldefrist für die Anmeldung der Kurzarbeit aufgehoben**. Eine Voranmeldung muss dennoch eingereicht werden. Neue Bewilligungen haben seit dem 20. März 2021 bis am 31. Dezember 2021 eine maximale Bewilligungsdauer von **sechs Monaten**, anstatt nur deren drei. Ab 1. Juli 2021 werden Bewilligungen nicht mehr für volle 6 Monate, sondern nur bis am 31. Dezember 2021 erteilt. Und ab 1. Oktober 2021 werden wieder Bewilligungen für 3 Monate erteilt.

Die Höchstdauer für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung beträgt per **1. Juli 2021** bis 28. Februar 2022 **24 Monate**. Ausserdem hat der Bundesrat die **Karenzfrist** von einem Tag für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2021 vollständig aufgehoben. Ab dem 1. Juli 2021 gilt wieder eine Karenzfrist von 1 Tag. Die maximale Bezugsdauer von vier Abrechnungsperioden bei **mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall** wurde für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis und mit 31. März 2021 aufgehoben. Ab dem 1. April 2021 kann Kurzarbeitsentschädigung für Arbeitsausfälle von mehr als 85% wieder für maximal vier Abrechnungsperioden geltend gemacht werden. Die Abrechnungsperioden zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 werden dabei nicht angerechnet.

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung kann für alle Arbeitnehmenden geltend gemacht werden, welche bei der Arbeitslosenkasse beitragspflichtig sind oder welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, aber das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben. Seit dem **1. September 2020 bis zum 30. September 2021** haben auch Personen in befristeten und Arbeitnehmende auf Abruf in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, sofern die betriebliche Tätigkeit durch behördlich angeordnete Massnahmen weiterhin erheblich eingeschränkt ist. Zudem hat der Bundesrat am 20. Januar 2021 den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung befristet bis am 30. September 2021 auf Lernende ausgeweitet, sofern

- die Ausbildung der Lernenden weiterhin sichergestellt ist,
- der Betrieb behördlich geschlossen wurde, und

SVDA

Merkblatt Coronavirus

- der Betrieb keine anderweitige finanzielle Unterstützung zur Deckung des Lohnes der Lernenden erhält.

Die folgenden vom Bundesrat am 20. März 2020 bzw. 8. April 2020 zusätzlich festgelegten Anspruchsberechtigungen sind per Ende Mai 2020 bzw. per Ende August 2020 wieder **aufgehoben** worden:

- Arbeitgeberähnliche Angestellte (z.B. Gesellschafter einer GmbH) sowie mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner
- Temporäre Arbeitnehmer

Wird Kurzarbeit angeordnet bzw. bewilligt, erhalten die betroffenen Arbeitnehmenden eine Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt **80% des Verdienstaufschlags**, d.h. 80% des wegfallenden Lohns. Seit dem 1. Dezember 2020 bis zum 30. Juni 2021 profitieren Personen mit einem niedrigen Einkommen von bis zu CHF 3'470 (Vollzeitpensum) von **100 % Kurzarbeitsentschädigung**. Bei Einkommen zwischen CHF 3'470 und CHF 4'340 beträgt die Kurzarbeitsentschädigung bei vollem Verdienstaufschlag ebenfalls CHF 3'470, teilweise Verdienstaufschläge werden anteilmässig berechnet. Ab CHF 4'340 gilt die reguläre Entschädigung von 80 %.

Ausserdem wurden folgende Massnahmen bis am 30. September 2021 verlängert:

- Arbeitnehmende müssen nicht zuerst ihre **Überstunden** abbauen, bevor für sie Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden kann
- Einkommen aus **Zwischenbeschäftigungen** werden nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet.
- Es wird vorerst bis zum 30. September 2021 das **summarische Verfahren** angewendet und die Kurzarbeitsentschädigung als Pauschale ausgerichtet.
- Ab dem 1. Juli 2021 wird zudem der «Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden» wiedereingeführt. Mit diesem Formular bestätigen die Arbeitnehmenden ihre Ausfallstunden und erklären, dass sie weiterhin mit der Kurzarbeit einverstanden sind.

Es wird empfohlen, sich über die Formalitäten und das Vorgehen beim Beantragen von Kurzarbeitsentschädigung direkt beim zuständigen [kantonalen Arbeitsamt](#) zu informieren. Allgemeine Informationen dazu finden sich auf der Webseite des SECO oder auf [arbeit.swiss](#).

2.4 Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der SwissCovid App und den Coronatests

Die SwissCovid App informiert darüber, wenn man mit einer auf Covid-19 positiv getesteten Person länger als 15 Minuten und mit einem Abstand unter 1.5 Metern Kontakt hatte. Die App gibt Empfehlungen über das weitere Vorgehen ab bzw. fordert Sie auf, die in der App genannte

Infoline Coronavirus anzurufen, um die weiteren Schritte abzuklären. **In der Regel ist niemand verpflichtet, den Arbeitgeber über einen Kontakt mit einer infizierten Person zu informieren.** Wenn man keine Symptome hat, kann weiterhin zur Arbeit gehen. Man hat strikt die geltenden Hygiene- und Verhaltensregeln zu befolgen und seine Gesundheit zu beobachten. Sollte man sich aufgrund der Meldung der App in freiwillige Quarantäne begeben, ist der Arbeitgeber zu benachrichtigen. Eine Lohnfortzahlung ist in diesem Fall in der Regel nicht geschuldet. Ebenso wird kein Taggeld aus Erwerbsersatz entrichtet. Wenn der Arbeitgeber anordnet, dass man – auch ohne Symptome aufzuweisen – zu Hause bleiben soll, dann ist dieser weiterhin zur Lohnzahlung verpflichtet (s. Ziff. 2.2).

Personen, welche via SwissCovid App eine Meldung erhalten, dass sie engen Kontakt mit einer infizierten Person hatten, sollen sich testen lassen. Die **Kosten dafür werden seit dem 25. Juni 2020 vom Bund getragen.**

Neu können validierte Selbsttests auch in Drogerien und im Detailhandel gekauft werden. Die vom Bund finanzierte Abgabe von fünf Selbsttests pro Person pro Monat erfolgt aber weiterhin nur in Apotheken. Sie wird auf Personen beschränkt, die nicht geimpft oder genesen sind. Weiterhin gilt: Ob der Bund die Kosten für PCR-Tests übernimmt, hängt davon ab, warum man sich testen lässt. Kosten für PCR-Tests werden nur übernommen, wenn man sich z.B. aufgrund von Symptomen, einer Meldung der SwissCovid App oder behördlicher/ärztlicher Anweisung testen lässt.

2.5 Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Covid-19-Impfung

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Weisungen erlassen, um die Gesundheit von Mitarbeitenden oder Dritten zu schützen. Dies steht allerdings immer im Verhältnis zur persönlichen Freiheit des einzelnen Mitarbeiters. Eine Impfpflicht stellt einen erheblichen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit dar und kann deshalb nicht ohne weiteres verhängt werden. Deshalb wäre eine generelle Verpflichtung von allen Mitarbeitenden unverhältnismässig und unzulässig. Zurzeit besteht auch für Gesundheitspersonal keine generelle Impfpflicht. Solange auch keine entsprechende Pflicht im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, kann auch der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden nicht ohne weiteres zur Vornahme der Impfung verpflichten. Der Arbeitgeber hat die verschiedenen Interessen gegeneinander abzuwägen. Im Vordergrund steht der Schutz der Gesundheit einerseits des Personals, andererseits aber auch der Patienten. Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers hat eine sehr hohe Gewichtung. Insbesondere, wenn andere, mildere, aber ebenfalls wirksame Massnahmen zur Verfügung stehen, ist eine Impfpflicht auch arbeitsrechtlich schwer durchsetzbar. So wären vor der Anordnung einer Impfpflicht andere Schutzmassnahmen wie Masken, Schutzkleidung und Abstand oder eine Versetzung nicht geimpfter Arbeitnehmenden zu prüfen. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine Impfpflicht allerdings durchsetzen, wenn es sich um

besonders exponierte Tätigkeiten handelt und z.B. häufiger Kontakt zu infizierten oder vulnerablen Personen besteht und keine anderen genügenden Schutzmassnahmen zur Verfügung stehen. In diesem Fall könnte eine Weigerung zu einer Versetzung oder zu einer Kündigung führen.

Spricht ein Arbeitgeber die Kündigung aus, weil ein Mitarbeiter sich nicht impfen lassen will, wäre allenfalls zu prüfen, ob die Kündigung missbräuchlich ist. Eine missbräuchliche Kündigung kann zwar nicht rückgängig gemacht werden, berechtigt aber allenfalls zu einer Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen.

Will sich eine Arbeitnehmerin impfen lassen, stellt sich die Frage, ob sie diese während der Arbeitszeit vornehmen lassen darf. Art. 329 Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts schreibt vor, dass der Arbeitgeber die üblichen Arbeitszeiten und freien Tage zu gewähren hat. Unter üblicher Arbeitszeit bzw. arbeitsfreien Tagen ist die Zeit zu verstehen, die für persönliche Anlässe benötigt wird, die nicht ausserhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Dazu gehören z. B. Arzttermine, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit angesetzt werden können, entweder wegen der Dringlichkeit oder weil es nicht möglich ist, sie nach der Arbeit wahrzunehmen (z. B. wegen den Sprechzeiten des Arztes). Die Wahrnehmung eines Impftermins ist vergleichbar mit einem Arztbesuch. Da in den meisten Kantonen die Covid-Impftermine nicht frei gewählt werden können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerin während des Arbeitsverhältnisses für die Wahrnehmung der Impftermine freizugeben. Darüber hinaus ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts jenen Arbeitnehmerinnen, die im Monatslohn angestellt sind, für diese Zeit der volle Lohn zu zahlen, so dass die dafür aufgewendete Zeit also als Arbeitszeit zu qualifizieren ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die Impfung vom Arbeitgeber angeordnet wurde oder nicht, oder ob sie im Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wurde oder nicht. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitenden grundsätzlich auch nicht verbieten, die Impfung durchführen zu lassen. Wenn die Arbeitnehmerin im Stundenlohn beschäftigt ist, muss der Arbeitgeber ihr zwar auch die erforderliche freie Zeit gewähren, aber er muss ihr für diese Zeit nur dann den darauf entfallenden Lohn bezahlen, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

3. Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

3.1 Homeoffice-Empfehlung

Die Homeoffice-Pflicht wird ab dem 26. Juni 2021 aufgehoben und durch eine Homeoffice-Empfehlung ersetzt.

3.2 Schutz besonders gefährdeter Personen

Als besonders gefährdete Personen gelten gemäss Art. 27a Abs. 10 der Covid-19-Verordnung 3 schwangere Frauen sowie Personen, die nicht vollständig gegen Covid-19 geimpft

sind und insbesondere unter Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronischen Atemwegserkrankungen, Adipositas oder Krebs leiden oder die an Erkrankungen leiden oder Therapien anwenden, die das Immunsystem schwächen. In Anhang 7 der Covid-19-Verordnung 3 werden diese Erkrankungen anhand medizinischer Kriterien präzisiert.

Mit Beschluss vom 13. Januar 2021 stellte der Bundesrat für besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen wieder **besondere Schutzmassnahmen** auf, die von den Arbeitgebern **per 18. Januar 2021 bis vorerst 30. Juni 2021** umzusetzen sind. Art. 27a der Covid-19-Verordnung 3 hält in den Absätzen 1-4 eine Kaskade fest, welche Massnahmen in welcher Reihenfolge zu ergreifen sind:

- 1) Wenn immer möglich erledigen besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen ihre Arbeit **von zuhause aus** (Absatz 1). Der Arbeitgeber hat dazu die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zu ergreifen.
- 2) Ist die Verrichtung der angestammten Arbeit von zuhause aus nicht möglich, muss der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in in Abweichung vom Arbeitsvertrag und bei gleicher Entlohnung eine **gleichwertige Ersatzarbeit** zuweisen, die **von zuhause aus** erledigt werden kann (Absatz 2).
- 3) Ist auch keine alternative Arbeit vorhanden, die von zuhause aus erledigt werden kann, darf der/die Arbeitnehmer/in unter folgenden Voraussetzungen **vor Ort** beschäftigt werden (Absatz 3):
 - a) Der Arbeitsplatz ist so auszugestalten, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist (zur Verfügung stellen eines Einzelraums oder eines klar abgegrenzten Arbeitsbereichs)
 - b) In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, sind weitere Schutzmassnahmen nach dem **STOP-Prinzip** zu ergreifen:
 - **Substitution:** Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt
 - **Technische und organisatorische Massnahmen:** Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden nach Möglichkeit in anderer Form ausgeführt (z.B. Kundenkontakt via elektronische Mittel anstatt direkt) oder es werden spezielle Schutzvorrichtungen installiert (Plexiglasscheibe) und Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel etc.)
 - **Persönliche Schutzausrüstung:** Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, ist der/die Arbeitnehmer/in mit angemessener Schutzausrüstung auszustatten.

- 4) Kann der/die Arbeitnehmer/in nicht unter den vorgenannten Bedingungen beschäftigt werden, so weist ihm/ihr der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit der Kaskade in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine **gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort** zu, bei der die Vorgaben gemäss Absatz 3 eingehalten werden können (Absatz 4).

Ist keine dieser Möglichkeiten gegeben, muss der/die Arbeitnehmer/in **unter voller Lohnfortzahlung von der Arbeit befreit** werden (Absatz 7).

Der/die betroffene Arbeitnehmer/in kann die Übernahme einer ihr / ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die obgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt oder wenn der/die Arbeitnehmer/in die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. In dem Fall ist der/die Arbeitnehmer/in **unter voller Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien**. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Diese Schutzpflichten des Arbeitgebers gelten selbst dann, wenn der Arbeitnehmer freiwillig darauf verzichten möchte.

Der Arbeitgeber muss die betroffenen Arbeitnehmer/innen vor Erlass der Massnahmen anhören und die beschlossenen Massnahmen **schriftlich mitteilen**.

Für den Lohnausfall kann der Arbeitgeber bei gegebenen Voraussetzungen Corona-Erwerbssersatzentschädigung beantragen. Der Anspruch auf Rückerstattung der Lohnfortzahlung ist an die zuständige Ausgleichskasse zu richten. Es wird dazu ein ärztliches Attest benötigt.

3.3 Schutz besonders gefährdeter Personen im Zusammenhang mit deren Impfstatus

Zu beachten gilt, dass seit 18. Januar 2021 nur noch als besonders gefährdete Person gilt wer unter mindestens einer einschlägigen Vorerkrankung leidet und nicht vollständig gegen Covid-19 geimpft wurde. **Vollständig geimpft bedeutet, dass man 2 Impfdosen erhalten hat oder man bereit eine bestätigte Coronavirus-Infektion hatte und danach bereits eine Impfdosis erhalten hat** Diese Personen gelten vorerst für 6 Monate nach der Impfung bzw. nach Aufhebung der Isolation nicht mehr als besonders gefährdete Personen i.S.v. Art. 27a der Covid-19-Verordnung 3. Das bedeutet, die gemäss Art. 27a Covid-19-Verordnung 3 zu ergreifenden besonderen Schutzmassnahmen fallen weg und die betreffenden Personen dürfen, bzw. müssen wieder normal zur Arbeit beigezogen werden. Es kann kein Corona-Erwerbssersatz mehr bezogen werden. Dies gilt jedoch nicht für schwangere Frauen. Diese gelten unabhängig ihres Impfstatus als besonders gefährdete Personen, da für sie die Covid-19 Impfung (bislang) nicht uneingeschränkt zugelassen bzw. empfohlen ist.

Offen bleibt, ob mit ärztlichem Attest dennoch eine Arbeitsdispens ausgesprochen werden kann, wenn besondere Umstände die Arbeit trotz Impfung als zu gefährlich erscheinen lassen würden. Dazu kann zurzeit noch keine Antwort gegeben werden. Bei Bedarf ist dazu der zuständige Arzt zu konsultieren. Fest steht, dass der betreffende Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber dafür keinen Corona-Erwerbsersatz mehr beziehen kann, da die Voraussetzungen nach [Art. 2 Abs. 3^{quater} der Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall](#) i.V.m. Art. 27a Abs. 10 der Covid-19-Verordnung 3 nicht mehr erfüllt sind. In diesem Fall würde sich die Frage stellen, ob der Arbeitgeber den vollen Lohn selbst zahlen müsste oder ob kein Anspruch auf Lohn mehr besteht.

Ausserdem gilt: **Hat sich eine besonders gefährdete Person nicht impfen lassen, gilt sie weiterhin als besonders gefährdete Person** und ist somit gemäss Art. 27a Covid-19-Verordnung 3 entsprechend zu schützen (zumindest solange diese Bestimmung noch in Kraft ist). In diesem Fall kann auch weiterhin Corona-Erwerbsersatz bezogen werden. Grundsätzlich ist (zurzeit) **keine Impfpflicht** vorgesehen. Eine solche könnten Bund oder Kantone in besonderen Situationen einer Epidemie aber für bestimmte Bevölkerungsgruppen aussprechen. Davon haben sie bislang aber keinen Gebrauch gemacht. Ob der Arbeitgeber die betreffende Person verpflichten kann, die Impfung vornehmen zu lassen, damit er sie wieder im Betrieb einsetzen kann, ist umstritten bzw. bedarf der Abwägung (s. Ziff. 2.5). Es kann somit nicht allgemein gesagt werden, dass besonders gefährdete Personen zu einer Impfung verpflichtet werden können, nur damit sie wieder einsetzbar sind.

Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass die Impfung nicht davon dispensiert, die Hygiene- und Verhaltensregeln einzuhalten, da bislang noch nicht klar ist, ob und wie gut die Impfung eine Übertragung des Coronavirus verhindert. **Das Schutzkonzept eines Betriebes ist also auch für geimpfte Arbeitnehmende verpflichtend.**

4. Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, medizinischen Institutionen etc.

Die per 18. Januar 2021 vom Bundesrat beschlossene Schliessung von Einkaufsläden sowie Märkten im Freien wurde per 1. März 2021 wieder aufgehoben. **Zahnarztpraxen dürfen nach wie vor geöffnet bleiben.** Voraussetzung ist allerdings weiterhin, dass ein **Schutzkonzept** umgesetzt wird, welches gewährleistet, dass das Übertragungsrisiko sowohl für Patientinnen und Patienten als auch für die in der Praxis tätigen Personen minimiert wird. Das Schutzkonzept der Vereinigung der Kantonszahnärzte und Kantonszahnärztinnen der Schweiz (VKZS) wird bei Bedarf laufend angepasst und findet für Zahnarztpraxen weiterhin Anwendung. Das Konzept ist auf der Website der [VKZS](#) aufgeschaltet. Die Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber sind dafür verantwortlich, in ihrer Praxis für eine strikte Umsetzung der Vorgaben des Schutzkonzepts zu sorgen. Es gilt zudem, die Bestimmungen der jeweiligen kantonalen Behörden zu beachten. Ebenso muss das Praxisteam durch den Arbeitgeber

SVDA

Merkblatt Coronavirus

sorgfältig und umfassend über das Schutzkonzept informiert werden. Bei Unklarheiten empfehlen wir, sich an den zuständigen Kantonszahnarzt oder Kantonsarzt zu wenden.

Gemäss Anhang 1 zur Covid-19-Verordnung besondere Lage gelten für öffentlich zugängliche Innenräume und Aussenbereiche von Einrichtungen und Betrieben (dazu gehören auch Zahnarztpraxen) **Beschränkungen** der zulässigen Anzahl Personen. Der Abstand, der zwischen den Personen mindestens einzuhalten ist, beträgt 1,5 Meter (erforderlicher Abstand).. Weiterhin gilt dort aber die Maskentragpflicht gemäss Art. 3b Covid-19-Verordnung besondere Lage sowie die übrigen Schutz- und Hygienemassnahmen des Bundes. Im Aussenbereich von öffentlich zugänglichen Einrichtungen und Betrieben sowie in nicht öffentlich zugänglichen Räumen wird die Maskenpflicht per 26. Juni 2021 aufgehoben.

Bitte informieren Sie sich regelmässig auf der [Website des BAG](#) über die aktuellen Neuigkeiten betreffend Coronavirus.