

SVAT-Rechtsdienst

Corona hat uns immer noch fest im Griff. Die Auswirkungen auf die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer waren beziehungsweise sind immer noch erheblich. In diesem Zusammenhang stellen sich für viele Arbeitnehmer Fragen zu Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, Ferien, Überstunden, Anordnung von Minusstunden, Verhaltensanordnungen, Kurzarbeit, Quarantäne und zur Lohnfortzahlungspflicht. Was gilt in diesen Fällen? Und was darf der Arbeitgeber und was darf er nicht anordnen? Nachfolgend finden Sie einen kurzen Überblick über die wichtigsten Fragen und Antworten:

1. Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeit zuweisen?

Nach Art. 321a des schweizerischen Obligationenrechts (kurz OR) kommt den Arbeitnehmern eine Sorgfalts- und Treuepflicht zu, welche sie verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Demgegenüber steht die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gemäss Art. 321d OR. Daraus ergibt sich die Befugnis des Arbeitgebers, den Inhalt der Arbeitspflicht näher zu bestimmen und im Rahmen des Vereinbarten die Arbeit anzupassen. Dies jedoch nur insoweit, als es für den Arbeitnehmer noch zumutbar ist. Was noch zumutbar ist, kann nicht allgemeingültig gesagt werden. Dies bestimmt sich nach den konkreten Umständen. Dabei gilt es, die Interessen des Arbeitgebers an der Zuweisung der neuen Aufgaben gegenüber den Interessen der Arbeitnehmerin, die vereinbarten Aufgaben wahrzunehmen, abzuwägen. Aufgrund besonderer, ausserordentlicher und nicht vorhersehbarer Umstände kann aus der Treuepflicht die Pflicht resultieren, dass auch andere als die vereinbarte Arbeit verrichtet werden muss. Die momentane Pandemie stellt solch einen besonderen Umstand dar, der auch von Arbeitnehmern grössere Flexibilität und allenfalls andere Einsatzgebiete verlangen kann. Unter diesen Umständen kann es deshalb zulässig sein, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne dessen Zustimmung an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, sofern damit keine Lohnkürzung verbunden ist. Welche Arbeitnehmer der Arbeitgeber versetzt, obliegt seiner freien Entscheidung und seiner Verantwortung. Er hat jedoch allfällige besondere Umstände der Mitarbeiter gebührend zu berücksichtigen (Eignung, Qualifikation als besonders gefährdete Person, etc.). Ausserdem dürfen nur solche Aufgaben übertragen werden, zu denen der Arbeitnehmer gemäss seiner Aus- und/oder Weiterbildung auch befähigt ist. Werden Aufgaben übertragen, für welche der Arbeitnehmer nicht die nötigen Fähigkeiten besitzt, hat er darauf hinzuweisen (bestenfalls schriftlich). Lässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dann trotzdem diese Aufgaben erledigen, hat unter Umständen der Arbeitgeber im Falle eines Schadens dafür einzustehen.

2. Darf der Arbeitgeber Ferien oder die Kompensation von Überstunden anordnen, wenn wir wieder zu wenig Arbeit haben?

Der Arbeitgeber kann gemäss Art. 329c Abs. 2 OR den Zeitpunkt der Ferien bestimmen und somit die Ferien anordnen. Allerdings müssen Ferien in der Regel drei Monate im Voraus angeordnet werden, damit der Arbeitnehmer die Ferien vernünftig planen kann. Wird diese Vorankündigungsfrist nicht eingehalten, ist die Anordnung von Ferien nicht zulässig.

Nach Art. 321c Abs. 2 OR ist eine Kompensation von Überstunden nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer möglich. 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 des Arbeitnehmers, in guten Treuen bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken, d.h. einer Kompensation zuzustimmen, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers dies erfordern und keine gewichtigen Interessen des Arbeitnehmers

dagegensprechen. In aller Regel wird es dem Arbeitnehmer zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn der Betrieb aufgrund der Pandemie die Arbeit wieder reduzieren muss. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet der Kompensation zuzustimmen.

3. Darf der Arbeitgeber in der jetzigen Situation Minusstunden anordnen (wenn beispielsweise kein Überstundensaldo vorhanden ist)?

Nein, die Anordnung von Minusstunden, die später nachgeholt werden müssen, ist grundsätzlich nicht zulässig. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und werden dadurch Minusstunden generiert, kommt der Arbeitgeber gemäss Art. 324 OR in Annahmeverzug. Er muss dem Arbeitnehmer für diese Zeit denjenigen Lohn bezahlen, wie wenn der Arbeitnehmer gearbeitet hätte. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht zur Nachleistung verpflichtet. Dem Arbeitgeber steht in dieser Situation aber allenfalls die Möglichkeit offen, Kurzarbeit zu beantragen. In einer besonderen Lage kommt dem Arbeitnehmer jedoch auch eine erhöhte Schadenminderungspflicht zu, welche sich aus der gesetzlichen Treuepflicht nach Art. 321a OR ergibt. Das bedeutet, dass er – soweit zumutbar – dabei mitwirken muss, den Schaden für den Arbeitgeber möglichst gering zu halten, was allenfalls auch das Nachholen von Minusstunden mit sich bringen kann. Unter welchen Voraussetzungen dies tatsächlich zulässig ist, bleibt zurzeit unklar. Einvernehmliche Regelungen sind in jedem Fall möglich.

4. Was ist Kurzarbeit? Und kann der Arbeitgeber für uns immer noch Kurzarbeit beantragen?

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtlichen Vertragsbeziehungen aufrecht erhalten bleiben. Die Kurzarbeit ist in der Regel wirtschaftlich bedingt. Als Kurzarbeit gelten auch Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere, vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Der Arbeitnehmer muss der Kurzarbeit zustimmen, damit diese auf ihn anwendbar ist.

Wenn nun aufgrund der Pandemie immer noch oder wieder weniger Arbeit anfällt, kann der Arbeitgeber weiterhin oder auch erneut Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Voraussetzung ist (weiterhin), dass der Arbeitsausfall pro Monat mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht. Ab dem 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2021 kann zudem innerhalb von 2 Jahren für insgesamt 18 Monate (anstatt nur für 12 Monate) Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden.

Der Arbeitgeber muss den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstaufalles am ordentlichen Lohnzahlungstermin ausrichten. Dieser umfasst den vertraglich vereinbarten Lohn wie auch die vertraglich regelmässig vereinbarten Zulagen. Der Arbeitgeber muss die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, berufliche Vorsorge etc.) bezahlen. Er ist dabei berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden von dessen Lohn abzuziehen.

5. Darf mich der Arbeitgeber über Kurzarbeit abrechnen, obwohl mein Arbeitsverhältnis gekündigt ist.

Nein. Wenn ein Arbeitsverhältnis gekündigt worden ist, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Der Arbeitgeber hat Ihnen bis zum Ende der Kündigungsfrist den vollen Lohn zu bezahlen.

6. Darf der Arbeitgeber anordnen, dass ich als Arbeitnehmer nicht in die Ferien reisen darf? Darf er anordnen, wohin ich in die Ferien reisen darf?

Nach Art. 329c OR darf der Arbeitgeber bestimmen, wann und wie lange die Arbeitnehmenden in die Ferien fahren dürfen. Bereits genehmigte Ferien darf der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen wieder aberkennen: In einem betrieblichen Notfall zum Beispiel, der die Anwesenheit des betreffenden Angestellten zwingend nötig macht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber allerdings für sämtliche Annullierungskosten aufkommen. Die Angst, dass sich der Arbeitnehmer in den Ferien mit dem Coronavirus infizieren könnte, ist kein betrieblicher Notfall und rechtfertigt kein Ferienverbot.

Ebenso wenig darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Vorschriften machen, in welchem Land er seine Ferien zu verbringen hat. Reist der Arbeitnehmer jedoch in ein Land, das gemäss der Liste des Bundesamtes für Gesundheit zu den Staaten oder Gebieten mit erhöhtem Infektionsrisiko gehört und muss der Arbeitnehmer danach in Quarantäne, dann gilt diese Arbeitsverhinderung als selbstverschuldet und der Arbeitgeber ist nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Ordnet der Arbeitgeber auch nach Reisen in Länder, die nicht zu den Risikogebieten gehören, an, dass der Arbeitnehmer zuhause bleiben muss, dann hat er dafür den Lohn fortzuzahlen.

7. Darf mir der Arbeitgeber vorschreiben, wie ich mich in der jetzigen Situation in der Freizeit zu verhalten habe?

Nach Art. 328 OR und nach Art. 6 des Arbeitsgesetzes hat der Arbeitgeber die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Ihn trifft eine weitreichende Fürsorgepflicht. Er hat somit sämtliche Massnahmen für den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu treffen, welche nach der Erfahrung notwendig sind. Dabei hat er den Grundsatz der Angemessenheit und der Verhältnismässigkeit zu wahren. Nach Art. 321d OR hat der Arbeitgeber das Recht, Weisungen und Anordnungen einseitig zu erlassen und auch durchzusetzen. Beschränkt wird dieses Weisungsrecht jedoch durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf daher nur Weisungen erteilen, welche nicht in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen. Er kann somit nur generelle Weisungen erteilen wie beispielsweise die Einhaltung der Empfehlungen des BAG betreffend Hygienemassnahmen und Abstandsvorschriften, aber keine weitergehenden Weisungen wie das Verbot von Besuchen von Bars, Nachtclubs oder Konzerten, da diese zu stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen würden.

8. Ich gehöre hinsichtlich des Coronavirus zur vom BAG definierten Risikogruppe. Kann ich mich weigern, zur Arbeit zu erscheinen?

Als besonders gefährdete Personen gelten gemäss Art. 27a Abs. 10 der Covid-19-Verordnung 3 schwangere Frauen sowie Personen, die nicht 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 hat der Bundesrat für besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen wieder besondere Schutzmassnahmen aufgestellt, die von den Arbeitgebern per 18. Januar 2021 bis vorerst 28. Februar 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 – sofern es betrieblich notwendig ist – 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 Corona-Erwerbsersatzentschädigung beantragen. Der Anspruch auf Rückerstattung der Lohnfortzahlung ist an die zuständige Ausgleichskasse zu richten. Es wird dazu ein ärztliches Attest benötigt.

Darüber hinaus sind auch jene Schutzmassnahmen zu beachten, die für sämtliche Arbeitnehmer/innen gelten. Die Arbeitgeber sind dazu angehalten, mit den betroffenen Arbeitnehmern gangbare Lösungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu suchen und zu vereinbaren.

9. Ich bin selbst am Coronavirus erkrankt. Wer kommt nun für meinen Lohn während des Arbeitsausfalls auf?

Sind Sie am Coronavirus erkrankt, resultiert daraus grundsätzlich eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit wie bei anderer Krankheit. Damit gilt, dass Sie gemäss Art. 324a OR Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber haben, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde oder bereits länger als drei Monate dauert. Diese Lohnfortzahlung ist gemäss Gesetz während einer bestimmten Dauer (gemäss Berner, Basler oder Zürcher Skala) geschuldet. Wurde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, übernimmt grundsätzlich diese (nach einer allfälligen Wartefrist) die Lohnfortzahlung.

10. Ich wurde durch das Contact Tracing über einen Kontakt zu einer infizierten Person informiert. Daraufhin wurde eine 10-tägige Quarantäne angeordnet. Habe ich für diese Zeit Anspruch auf den Lohn?

Personen, die sich in einer ärztlich oder behördlich verordneten Quarantäne befinden, haben Anspruch auf eine Entschädigung durch die Erwerbsersatzordnung (EO), wenn sie im Zeitpunkt des Erwerbsunterbruchs obligatorisch bei der AHV versichert sind (also in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind) und einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Quarantänemassnahme muss mit einem ärztlichen Attest oder mit der behördlichen Anordnung belegt werden. Durch die Erwerbsersatzordnung werden maximal 10 Taggelder in Höhe von 80% des vereinbarten Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag) ausgerichtet. Der Anspruch endet mit Aufhebung der Quarantäne, spätestens aber, sobald 10 Taggelder ausgerichtet worden sind.

11. Mein Kind wurde unter Quarantäne gestellt. Wer kommt für meinen Lohnausfall auf, wenn ich das Kind zu Hause betreuen muss?

Eltern, welche ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Kinder unter Quarantäne gestellt werden, haben für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Es werden maximal 10 Taggelder in Höhe von 80% des vereinbarten Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag) ausgerichtet. Der Anspruch endet mit Aufhebung der Quarantäne, spätestens aber, sobald 10



Taggelder ausgerichtet worden sind. Der Anspruch muss bei der zuständigen [AHV-Ausgleichskasse](#) geltend gemacht werden.

12. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich mich gegen Covid-19 impfe?

Nein. In der Schweiz besteht zur Zeit keine Impfpflicht. Eine Zwangsimpfung auf Anordnung des Arbeitgebers ist momentan auch im Falle der Pandemie nicht durchsetzbar.

13. Wer kann sich zuerst gegen Covid-19 impfen lassen?

Auf der [Webseite des BAG](#) oder auf der jeweiligen Kantonswebseite sind alle wichtigen Infos rund um die Impfung zu finden. Da die Impfdosen gestaffelt in der Schweiz eintreffen, wird die Impfung der gesamten Bevölkerung Monate dauern. Daher wird die Impfung priorisiert. Zur Zeit ist sie prioritär für folgende Zielgruppen ab 16 Jahren vorgesehen:

Zielgruppe 1: Besonders gefährdete Personen (ohne schwangere Frauen)

Zielgruppe 2: Gesundheitspersonal mit Patientenkontakt / Betreuungspersonal von besonders gefährdeten Personen

Zielgruppe 3: Enge Kontakte (Haushaltsmitglieder, betreuende Angehörige) von besonders gefährdeten Personen

Zielgruppe 4: Personen in Gemeinschaftseinrichtungen mit erhöhtem Infektions- und Ausbruchsrisko (z.B. Behindertenheime).