

21.04.2020, Version 5

Rechtliche Fragen (Q&A) zum Coronavirus: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber / Arbeitnehmende

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

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

Nr.	Fragen	Die aktuelle Rechtslage
1.	Welche Schutzpflichten hat der Arbeitgeber?	Der Arbeitgeber muss auf die Gesundheit der MA Rücksicht nehmen. Dazu gehört auch ein Schutz vor Ansteckung. Entsprechende Information und Verhaltensregeln sind sicherzustellen.
2.	Ein MA erkrankt am Coronavirus – ist eine Lohnzahlung geschuldet?	Der Lohn ist wie bei anderen Krankheiten geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggeld).
3.	Der MA kommt aus Vorsicht nicht zur Arbeit, da er Angst hat, dass er angesteckt werden könnte.	Es liegt selbstverschuldetes Fernbleiben vor. Der Lohn ist nicht geschuldet. MA riskieren sogar Sanktionen, weil sie den Vertrag nicht einhalten.
4.	Es besteht eine Ansteckungsgefahr bei der Arbeit. Der MA will deswegen nicht zur Arbeit erscheinen.	Bei begründeter Verweigerung (andere Kranke erscheinen zur Arbeit, mangelnde Hygiene, keine Schutzmassnahmen) darf die Arbeit verweigert werden - ohne Lohneinbusse. Bei unbegründeter Verweigerung ist der Lohn nicht geschuldet.
5.	Ein MA hat Anzeichen von Grippe-symptomen.	In der aktuellen Lage ist es wichtig, dass diese MA zu Hause bleiben und dort mögliche Arbeiten verrichten, ohne Lohnkürzung.

6.	Ein MA erkrankt in den Ferien am Coronavirus.	Die Lohnfortzahlung für Krankheit ist geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggelder), die Ferien gelten als nicht bezogen.
7.	Der MA kann nicht mehr aus den Ferien zurückkehren, da wegen des Coronavirus das Reisen eingeschränkt oder die Grenze geschlossen ist.	Der Lohn ist nicht geschuldet (Risikobereich der MA, kein betriebliches Verschulden).
8.	Der Arbeitsweg verlängert sich infolge ÖV-Problem oder Grenzschiessung. Welche Rechte haben betroffene MA?	Es gibt keine Sonderrechte für Arbeitnehmer. Der Arbeitsweg liegt in ihrem Risikobereich, sie müssen trotzdem ein rechtzeitiges Eintreffen sicherstellen.
9.	Der öffentliche Verkehr ist aufgrund des Virus eingeschränkt und ein MA kann den Arbeitsort gar nicht erreichen.	Der Lohn ist nicht geschuldet (der Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre der Arbeitnehmer).
10.	Ein MA kommt als Vorsichtsmassnahme nicht arbeiten, weil er möglichen Kontakt mit einer infizierten Person hatte.	Grundsätzlich ist keine Lohnzahlung geschuldet. Es fragt sich aber, ob man diesen falschen Anreiz zum «Arbeiten kommen trotz möglicher Gefährdung» setzen will oder nicht doch besser einige Tage Lohnfortzahlung gewährt und für diese Zeit mögliche Arbeiten von Zuhause verlangt.
11.	Der MA schickt seine Kinder aus Angst vor Gefahr nicht zur Schule und muss für die Kinderbetreuung zu Hause bleiben.	Der Lohn ist nicht geschuldet, es liegt eine selbstgewählte Abwesenheit vor (Arbeitnehmerverzug).
12.	Die Kinder des MA erkranken am Coronavirus, der MA muss die Kinder betreuen.	Grundsätzlich ist der Lohn über Arbeitgeber nur für bis zu 3 Tage geschuldet (Art. 36 ArG). Per 20.03.2020 hat der Bundesrat für eine befristete Zeit eine Anspruchsberechtigung auf EO-Gelder eingeführt. Für die Zeit der Quarantäne besteht ein Anspruch auf Taggelder der EO.
13.	Die Schulen werden geschlossen. Der MA muss deshalb zur Betreuung zu Hause bleiben.	Per 20.03.2020 hat der Bundesrat für eine befristete Zeit eine Anspruchsberechtigung auf EO-Gelder eingeführt: Bei Verhinderung an der Arbeit infolge Ausfalls der Fremdbetreuung der Kinder wegen Corona, besteht ein Anspruch auf Taggelder.

14.	Der Arbeitgeber schickt einen MA nach Hause, als Vorsichtsmassnahme.	Dies gilt als Verzicht auf die Arbeitsleistung. Der Lohn ist geschuldet, solange dieser andauert. Es können Aufgaben für Zuhause erteilt werden.
15.	Der Arzt bestätigt, dass ein MA sich in Quarantäne begeben muss. Bei diesem ist kein Homeoffice möglich.	Für diesen Fall ist nach Art. 2 der COVID-19-Verordnung zum Erwerbsausfall eine EO-Entschädigung vorgesehen (für max. 10 Tage), die vom Arbeitgeber bei seiner Ausgleichskasse beantragt werden sollte.
16.	Ein MA gehört zu den « besonders gefährdeten Personen » (etwa älter als 65-jährig oder Leiden wie chronische Atemwegserkrankung, Diabetes, Krebs, ...) und kommt deshalb nicht arbeiten.	Per 17.04.2020 wurde Art. 10c der Verordnung so geändert, dass dieser Personenkategorie grundsätzlich die Arbeit zu Hause ermöglicht werden soll, alternativ dazu Ersatzarbeiten im Betrieb ohne direkten Körperkontakt. Ist dies nicht möglich, so sind die MA zur Arbeit verpflichtet, wenn der Betrieb die nötigen Schutzvorkehrungen trifft, für persönlichen Kontakt in der Pflege etwa Schutzkleidung bereitstellt. Der MA kann nur dann trotzdem bei voller Lohnzahlung von der Arbeit fernbleiben, wenn ein ärztliches Attest nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe bestätigt, sondern auch, dass im konkreten Fall besondere Gründe die Ansteckungsgefahr trotzdem zu gross machen.
17.	Müssen die Auszubildenden so eingesetzt werden, dass sie keinen Kontakt zu vermuteten oder bestätigten Covid-19-Patienten haben?	Lernende sind grundsätzlich nicht anders zu behandeln und haben auch kein erhöhtes Risiko, schwer zu erkranken. Da Lernende nicht über die nötige Erfahrung in ihrem Beruf verfügen und das Hauptziel ihrer Tätigkeit die Ausbildung ist, sind sie nicht als Alleinverantwortliche an einem Arbeitsplatz einzusetzen, sondern der Aufsicht einer Fachperson zu unterstellen.
18.	Ein Betrieb leidet unter Personalmangel. Dürfen Lernende zu Mehreinsätzen verpflichtet werden?	Eine solche Situation kann zu Mehreinsätzen der Lernenden führen. Allerdings ist dabei der Bildungsauftrag nicht zu vernachlässigen, und die arbeitsrechtlichen Regelungen sind einzuhalten.

19.	Kann ein Lehrbetrieb die Kurarbeitsentschädigung auch für Lernende beantragen?	Der Bundesrat hat entschieden, dass die Kurarbeitsentschädigung auch für Lernende gilt. Die Corona-Krise darf jedoch nicht zu einer Schwächung der Berufsbildung führen.
20.	Haben Lernende und Studierende, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie in der Pflege eingesetzt werden, Anspruch auf einen höheren Lohn?	Die bestehenden Arbeitsverträge mit ihren Inhalten bleiben bestehen, daran ändert die aktuelle Situation nichts. Bei Einsätzen ausserhalb der vereinbarten Praktika sind dafür Verträge zu erstellen, in der Regel mit Anspruch auf den Lohn gemäss dem bestehenden Ausbildungsabschluss.
21.	Der Wohnort des MA ist unter Quarantäne gestellt und der MA kann somit nicht zur Arbeit erscheinen.	Der Lohn ist nicht geschuldet, solange MA nicht selber erkrankt sind (höhere Gewalt ausserhalb des Arbeitsplatzes hindert an der Arbeitsleistung).
22.	Der MA plant freiwillig eine Reise in eines vom BAG deklarierten Krisengebietes und der Vorgesetzte rät davon ab.	Wenn der MA nach seiner Rückkehr im Homeoffice arbeiten kann, ist der Lohn geschuldet. Ansonsten ist kein Lohn geschuldet (selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit).
23.	Das Gebiet, in welchem der MA in den Ferien weilte, wurde zum Risikogebiet deklariert, als er sich darin befand.	Der Lohn ist geschuldet, weil der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung verzichten sollte. Es können aber Aufgaben für Zuhause erteilt werden.
24.	Kann der Arbeitgeber den MA verbieten, in die Ferien zu gehen?	Der Arbeitgeber kann in Ausnahmesituationen bereits bewilligte Ferien widerrufen. Er muss aber für die dadurch angefallenen Kosten aufkommen (z. B. Annullationsgebühren).
25.	Der MA hat Ferien eingegeben, wollte ins Ausland reisen und kann nun nicht. Kann er einfach auf den Ferienbezug verzichten und arbeiten kommen?	Die Vereinbarung von Ferien ist verbindlich. Der MA kann sie nicht einseitig rückgängig machen. Die Ferien sind zu beziehen, ausser der Betrieb sei mit deren Verschiebung einverstanden.
26.	Der Arbeitgeber muss aus Mangel an MA eine 12-Stunden-Schicht einführen. Ist dies rechtlich möglich?	Ausserhalb der Nachtstunden (23.00-06.00) ist die 12-Stunden-Schicht kein Problem, solange die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden eingehalten wird. Für die in der Nacht eingesetzten MA muss zudem die Ruhezeit von täglich 12 Stunden

		<p>garantiert werden, eine Möglichkeit zum Hinlegen bestehen sowie eine effektive Arbeitszeit von max. 10 Stunden mit einem Grossteil an blosser Präsenzzeit anfallen (Art. 10 Abs. 2 ArGV2).</p> <p>Derzeit gibt es erst für Spitalabteilungen, die infolge der COVID-19-Erkrankungen eine massive Zunahme der Arbeit erfahren, eine Lockerung der Vorschriften nach Arbeitsgesetz.</p>
27.	Der Arbeitgeber muss den Betrieb (z. B. Schule) oder Teile davon (z.B. öffentliches Restaurant) schliessen, weil der Bund diese Tätigkeit verbietet. Was ist mit dem angestellten Personal?	Wenn Arbeitnehmer wegen der Schliessung des Betriebs aufgrund der ausserordentlichen Lage nicht mehr tätig sein dürfen, besteht die Möglichkeit zur Anmeldung für Kurzarbeit .
28.	Der Betrieb ist auf gewisse MA vorübergehend nicht angewiesen. Kann ein Überstundenabbau oder Ferienbezug verordnet werden?	Der Abbau von Überstunden kann in der Regel verlangt werden (nicht ins Minus!). Ein Ferienbezug nur dann, wenn er bereits vereinbart war oder wenn sich MA damit einverstanden erklären. Eine einseitige Anordnung von Ferienbezug müsste der Arbeitgeber rund 3 Monate zuvor ankündigen (Art. 329c Abs. 2 OR).
29.	Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen, wenn die Angestellten infolge der ausserordentlichen Lage zu wenig Arbeit haben?	Ist nicht genügend Arbeit vorhanden und bietet der Arbeitnehmer seine Arbeit an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Er schuldet den Lohn (Art. 324 OR). Es besteht einzig die Möglichkeit zum Abbau von positiven Zeitsaldi.
30.	Kann der Arbeitgeber als befristete Massnahme eine Erhöhung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades einseitig anordnen?	Nein, der Arbeitgeber hat kein einseitiges Recht zur Anpassung des Pensums. Dies müsste durch gegenseitige Vereinbarung mit freiem Willen der MA passieren.
31.	Können Angestellte verpflichtet werden, für eine bestimmte Zeit andere Aufgaben als diejenigen im Stellenbeschrieb auszuüben oder an einem anderen Arbeitsort zu arbeiten?	Ja, soweit es das Stellenprofil und die vertraglichen Abmachungen zulassen. Eine ganz ausserhalb der bisherigen Tätigkeiten liegende Beschäftigung ist nur nach dem Einverständnis der Betroffenen möglich.
32.	Aufgrund des Besuchsverbots und der Schliessung des Heims für externe Besuche mussten wir das öffentliche Restaurant	Sind Arbeitsausfälle auf behördliche Massnahmen zurückzuführen, so kann Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden,

	schliessen. Was machen wir mit den Angestellten?	weitere Infos und Formulare finden sich <u>unter diesem Link</u> .
33.	Die technische Infrastruktur im Homeoffice funktioniert nicht zufriedenstellend oder steht nicht zur Verfügung. Kann die dadurch ausgefallene Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden?	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt (Art. 327 Abs. 1 OR). Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäss ausführen, obschon er seine Arbeitskraft anbietet. Der Arbeitgeber gerät dadurch in Annahmeverzug und ist zur vollen Lohnfortzahlung verpflichtet. Bei Angestellten, die gestützt auf Artikel 10c Absatz 1 Covid-19-Verordnung 24 nicht zwingend Homeoffice leisten müssen, ist bei andauernden technischen Problemen im Homeoffice die Möglichkeit der Arbeitsleistung am Arbeitsplatz zu prüfen.
34.	Das Bundesland Bayern hat Zuschläge für Pflegepersonal beschlossen, welches COVID-19-Patienten betreut. Steht dem betroffenen Pflegefachpersonal nicht ohnehin eine Gefahrenzulage zu?	Eine solche Zulage müsste eine rechtliche Grundlage haben, auch damit die Kosten dafür mit den Krankenkassen bzw. den Restfinanzierern abgerechnet werden könnte. Diese existiert in der Schweiz nicht.

Rechtliche Fragen (Q&A) zum Coronavirus: Bewohnende in Institutionen

Nr	Fragen	Kurzantworten
1.	Welche Verbindlichkeit hat das empfohlene Besucherverbot von BR Alain Berset (Brief vom 20.03.2020), und steht es über allfälligen kantonalen Regelungen (Notstandsrecht)?	Es sind keine verbindlichen Anordnungen des Bundes, sondern erst Empfehlungen. Derzeit sind somit noch die Kantone für die Regelung zuständig. Bei weitergehenden kantonalen Vorschriften gelten diese, ansonsten sollten sich die Institutionen an die Empfehlungen des Bundes halten.
2.	Als Institution (z. B. für Menschen mit Behinderungen) würden wir unsere Bewohnende gerne nicht mehr am Wochenende nach Hause gehen lassen. Darf man dies verbieten?	Das Erwachsenenschutzrecht gibt dem Selbstbestimmungsrecht betroffener Personen höchste Priorität. Selbst wenn diese nicht mehr selber entscheiden können, muss ihr Wille bestmöglich berücksichtigt werden. Trotz Gefährdung können die Institutionen deshalb (ohne explizite Regelung durch Bund oder Kanton) nicht von sich aus bestimmen, dass die Bewohner nicht mehr nach Hause gehen dürfen. Ohne Sonderregelung von Bund/Kanton handelt es sich um eine Einschränkung der Bewegungsfreiheit, für welche die Vorgaben und Massnahmen nach Art. 383 ff. ZGB einzuhalten sind.
3.	Dürfen oder müssen wir als Institution ein Ausgangsverbot erlassen? Kann man den Besuch von Freunden/Angehörigen verbieten?	Die Ausgangsverbote der Kantone wurden als unzulässig beurteilt. Auch Verbote von Institutionen wären unzulässig, solange der Bund explizit keine Ausgangssperre verhängt. Bewohner dürfen also nach draussen, auch weg vom Grundstück der Institution. Man kann ihnen aber verbieten, Orte aufzusuchen, wo sich mehrere Menschen aufhalten. Zudem ist jede Art von schützenden Empfehlungen zulässig.
4.	Unsere Bewohner wollen in der aktuellen Situation nicht in der Institution bleiben, sondern bei Angehörigen wohnen. Verlieren wir das Recht auf Einforderung der Pensionskosten?	Der Pensionsvertrag gilt weiterhin, die Leistung des vereinbarten Pensionspreises ist geschuldet. Über längere Zeit Wegbleibende können aber eine Kostenreduktion geltend machen, wenn dadurch Kosten eingespart werden konnten oder dies im Vertrag vorgesehen ist.

Rechtliche Fragen (Q&A) zum Coronavirus: Organe

Nr	Fragen	Kurzwantworten
1.	Müssen wir aufgrund des Versammlungsverbots von Gesellschaften unsere General-/Mitgliederversammlung annullieren?	Vorläufig gilt das Versammlungsverbot bis am 10. Mai 2020. Erst danach können die Versammlungen von Gesellschaften wieder durch persönliches Treffen durchgeführt werden.
2.	In unseren Statuten steht, dass wir im 1. Halbjahr die GV/Mitgliederversammlung abhalten müssen. Was ist, wenn wir dies nicht einhalten können?	Zwar gelten die Vorgaben in den Statuten trotz ausserordentlicher Lage. Die rechtlichen Folgen einer Statutenverletzung sind aber unproblematisch solange die Organe sich nach bestem Wissen und Gewissen organisieren und an der verspäteten Versammlung die Decharge erteilen lassen.
3.	Wir haben Amtswechsel für die vorgesehene GV/ Mitgliederversammlung geplant. Können wir dies trotz Verschiebung vollziehen?	Nein, die Statuten müssen eingehalten werden. Wer ohne den darin beschriebenen Beschluss solche Änderungen vollzieht, riskiert für mögliche daraus entstehende Schäden haften zu müssen.
4.	Welchen Ausweg gibt es, wenn wir trotzdem einen dringenden Beschluss brauchen?	Nach Art. 6a der Bundesverordnung können Versammlungen von Gesellschaften (also auch Vereinen) in dieser Krisenzeit (vorerst befristet bis 19.04.2020) auch ohne Anwesenheitsmöglichkeit durchgeführt werden. Die Abstimmung kann über Stimmrechtsvertreter, auf schriftlichem Weg oder in elektronischer Form durchgeführt werden.