

24.03.2020, Version 2

## 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.

Fragen	Die aktuelle Rechtslage
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.
Ein MA erkrankt am Coronavirus – ist eine Lohnzahlung geschuldet?	Der Lohn ist wie bei anderen Krankheiten geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggeld).
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.
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 Lohn einbusse. Bei unbegründeter Verweigerung ist der Lohn nicht geschuldet.
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.
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.

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).
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.
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).
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).
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.
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.
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.
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.
Ein MA gehört zu den « <a href="#">besonders gefährdeten Personen</a> » (etwa älter als 65-jährig oder Leiden wie chronische Atemwegserkrankung, Diabetes, Krebs, ...) und kommt deshalb nicht arbeiten.	Per 21.03.2020 wurde Art. 10c der <u>Verordnung</u> so geändert, dass diese Personenkategorie nicht mehr mit blossem Attest zu Hause bleiben und Lohn beziehen kann. Wenn die Arbeit nicht von Zuhause aus erfolgen kann, der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden dies zulässt und der Arbeitgeber die nötigen Massnahmen zur Einhaltung der

	Empfehlungen des Bundes getroffen hat (allg. Massnahmen oder diejenige für die Gesundheits- und Betreuungsfachpersonen), ist die Arbeit zumutbar.
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).
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).
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.
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).
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.
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 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). Derzeit gibt es erst für Spitalabteilungen, die infolge der COVID-19-Erkrankungen eine massive Zunahme der Arbeit erfahren, eine Lockerung der Vorschriften nach Arbeitsgesetz.
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 <a href="#">Anmeldung für Kurzarbeit</a> .

<p>Der Betrieb ist auf gewisse MA vorübergehend nicht angewiesen. Kann ein Überstundenabbau oder Ferienbezug verordnet werden?</p>	<p>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.</p>
--	--

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

Fragen	Kurzantworten
<p>Welche Verbindlichkeit hat das empfohlene Besucherverbot von BR Alain Berset (Brief vom 20.03.2020), und steht es über allfälligen kantonalen Regelungen (Notstandsrecht)?</p>	<p>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.</p>
<p>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?</p>	<p>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.</p>
<p>Dürfen oder müssen wir als Institution ein Ausgangsverbot erlassen? Kann man den Besuch von Freunden/Angehörigen verbieten?</p>	<p>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.</p>
<p>Unsere Bewohner wollen in der aktuellen Situation nicht in der Institution bleiben, sondern bei Angehörigen wohnen. Verlieren wir das Recht auf Einforderung der Pensionskosten?</p>	<p>Der Pensionsvertrag gilt weiterhin, die Leistung des vereinbarten Pensionspreises ist geschuldet. Über längere Zeit Wegbleibende können aber eine Kostenreduktion geltend machen, wenn dadurch</p>

	Kosten eingespart werden konnten oder dies im Vertrag vorgesehen ist.
--	---

## Rechtliche Fragen (Q&A) zum Coronavirus: Organe

Fragen	Kurzantworten
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.
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.
Welchen Ausweg gibt es, wenn wir trotzdem einen dringenden Beschluss brauchen?	Nach Art. 6a der <a href="#">Bundesverordnung</a> 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.