

Rechtliche Fragen und Antworten (Q&A) zum Coronavirus

01.04.2.2022, Version 25

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Arbeitgeber:innen (AG) / Mitarbeitende (MA)	2
2.1 Allgemeine Fragen	2
2.2 Erkrankung der Mitarbeitenden/Familie	3
3. Testung	3

1. Einleitung

Die Institutionen stehen in der Pflicht, die Betreuung und die Gesundheit von Menschen mit Unterstützungsbedarf sicherzustellen. Gleichzeitig haben sie eine Sorgfaltspflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden (MA). In Krisenzeiten sind die Arbeitgeber:innen (AG) mit diesem doppelten Auftrag besonders gefordert.

Um Klarheit zu schaffen, unterstützen ARTISET und senesuisse ihre Mitglieder mit Antworten auf die wichtigsten Fragen, die sich aufgrund des Coronavirus für Institutionen sowie für MA stellen.

Der nachfolgende Frage-/Antwort-Katalog stellt die aktuelle Rechtslage dar. Selbstverständlich können AG grosszügigere Lösungen anbieten, wenn die Situation ihnen dies erlaubt. In Absprache mit den MA können für alle Seiten gute individuelle Lösungen ausgearbeitet werden. Dabei müssen jedoch immer mindestens die rechtlichen Grundlagen eingehalten werden, wie sie im Folgenden aufgeführt sind.

2. Arbeitgeber:innen (AG) / Mitarbeitende (MA)

2.1 Allgemeine Fragen

1.	Was gilt nach der Aufhebung der Homeoffice-Empfehlung	Ab dem 17. Februar 2022 gelten für den Arbeitsort dieselben Regeln wie vor der Pandemie. Weder haben die Angestellten ein Recht auf Homeoffice noch dürften Arbeitgeber:innen ihre Mitarbeitenden bei fehlendem Einverständnis dazu verpflichten.
2.	Welche Schutzpflichten haben AG?	AG müssen auf die Gesundheit der MA Rücksicht nehmen. Dazu gehört auch ein Schutz vor Ansteckung. Entsprechende Information und Verhaltensregeln sind sicherzustellen.
3.	Schulden AG den Lohn, wenn sie gewisse MA nach Hause schicken, als Vorsichtsmassnahme.	Dies gilt als Verzicht auf die Arbeitsleistung. Der Lohn ist geschuldet, solange dieser andauert. Es können Aufgaben für Zuhause erteilt werden.
4.	MA kommen aus Vorsicht nicht zur Arbeit, da sie Angst haben, dass sie angesteckt werden könnten.	Es liegt selbstverschuldetes Fernbleiben vor. Der Lohn ist nicht geschuldet. MA riskieren sogar Sanktionen, weil sie den Vertrag nicht einhalten (namentlich Kündigung).
5.	Und wenn MA als Vorsichtsmassnahme nicht arbeiten kommen, weil sie einen Kontakt mit einer möglicherweise infizierten Person hatten?	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 bis zur Klärung Lohnfortzahlung gewährt und für diese Zeit mögliche Arbeiten von Zuhause verlangt.
6.	Es besteht eine Ansteckungsgefahr bei der Arbeit. Deshalb wollen MA nicht zur Arbeit erscheinen.	Bei <i>begründeter</i> Verweigerung (andere Kranke erscheinen zur Arbeit, mangelnde Hygiene, ungenügende Schutzmassnahmen) darf die Arbeit verweigert werden, ohne Lohneinbusse. Bei <i>unbegründeter</i> Verweigerung ist der Lohn nicht geschuldet.
7.	Können AG als mögliche befristete Massnahme eine Erhöhung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades einseitig anordnen?	Nein, AG haben kein einseitiges Recht zur Anpassung des Pensums. Dies müsste durch gegenseitige Vereinbarung mit freiem Willen der betroffenen MA passieren.
8.	Können MA 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/Pflichtenheft und die vertraglichen Abmachungen zulassen. Eine ganz ausserhalb der bisherigen Tätigkeiten liegende Beschäftigung ist nur nach dem Einverständnis der Betroffenen möglich.
9.	Kann die Arbeitgeberin auch nach Aufhebung der Massnahmen eine Maskenpflicht im Betrieb verordnen?	Ja. Etwa für MA im Grossraumbüro oder in den Gesundheitsberufen, wo Kontakte zu vulnerablen Menschen und entsprechende Ansteckungsgefahr bestehen. Wer sich nicht an die vom Betrieb als verbindlich definierten Schutzmassnahmen hält, muss mit Sanktionen bis hin einer Kündigung rechnen-

2.2 Erkrankung der Mitarbeitenden/Familie

10.	Was tun, wenn Angehörige im gleichen Haushalt erkrankt sind?	Da keine gesetzliche Regelung der Kontaktquarantäne mehr besteht, gibt es auch keine Pflicht mehr, zu Hause zu bleiben. Wenn in einem Betrieb regelmässig Kontakte mit vulnerablen Menschen bestehen, sollten betroffene MA jedoch dazu verpflichtet werden, den Betrieb darüber zu informieren, weil ein Ansteckungsrisiko besteht.
11.	Was ist geschuldet, wenn MA in den Ferien am Coronavirus erkranken?	Die Lohnfortzahlung für Krankheit ist geschuldet (Art. 324a OR bzw. Krankentaggeld), die Ferien gelten <i>bei fehlender Erholungsfähigkeit</i> als nicht bezogen (gilt als Krankheitsabsenz).
12.	Wenn MA wahrscheinlich während der beruflichen Tätigkeit am Coronavirus erkrankt sind – was ist zu tun?	Dieser Fall kann <u>gemäss SUVA</u> als Berufskrankheit gelten, welche als Unfall gedeckt ist (besser versichert als bei Krankheiten). Der Fall ist deshalb der Unfallversicherung zu melden, am besten mit Nachweis der Ansteckung am Arbeitsort (namentlich Tätigkeit direkt mit infizierten Personen oder Material).
13.	Wenn Kinder von MA am Coronavirus erkranken und die betroffenen MA die Kinder betreuen müssen?	Grundsätzlich ist der Lohn über AG nur für bis zu 3 Tage geschuldet (Art. 36 ArG).

3. Testung

14.	Wer übernimmt die Kosten für einen Covid-19-Test?	Wer Symptome oder einen engen Kontakt zu einem bestätigten Fall hat, muss sich dringend testen lassen. Der Bund übernimmt die Testkosten in diesem Fall. Das repetitive Testen in sozialmedizinischen Institutionen ist kostenlos mittels gepoolten Tests (PCR-Speichel-Proben) möglich.
-----	---	---