

# FACTSHEET

## RECHTLICHE INFORMATIONEN ZUM CORONAVIRUS (COVID-19) (STAND: 17.02.2022)

### 1. Informationen zum Impfen und Testen im Betrieb

#### **Kann ich gegenüber meinen Arbeitnehmern regelmässige Covid-19 Tests anordnen?**

Aktuell werden Covid-19 Tests vor allem in Form eines Nasen-Rachen-Abstrichs durchgeführt. Solche Tests greifen in die körperliche Integrität des Arbeitnehmenden ein, da sie invasiv und für die betroffenen Personen oftmals unangenehm sind. Regelmässige Massentestungen in dieser Form dürften einen unverhältnismässigen und somit unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers darstellen, wenn dafür kein spezifischer Grund besteht (vgl. Art. 328 Abs. 1 OR).

#### **Kann ich meine Angestellten zu einer Impfung verpflichten?**

Eine pauschale Verpflichtung für das gesamte Personal, sich impfen zu lassen, ist in aller Regel unzulässig. Angestellte, die eine exponierte Tätigkeit ausüben und zudem ständigen Kontakt zu vulnerablen Personen pflegen (z.B. zu älteren Angestellten), könnten ausnahmsweise über das Weisungsrecht zu einer Impfung verpflichtet werden. Vor einer Impfpflicht sollten aber alle mildereren Massnahmen ergriffen werden (erhöhte Hygienemassnahmen, Maskenpflicht, Testen etc.). Da in einem Garagenbetrieb genannte mildere Massnahmen meist ohne Probleme möglich sind, dürfte eine Impfpflicht nur in Ausnahmefällen zulässig sein.

#### **Darf ich bei Neuanstellungen Geimpfte bevorzugen?**

Im Arbeitsrecht gilt unter Privaten der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dem Arbeitgeber steht es somit offen, einen geimpften Bewerber gegenüber einem ungeimpften zu bevorzugen. Dies ist jedoch nur dann unproblematisch, wenn der Bewerber sich selbstständig zu seinem Impfstatus äussert. Ist die Impfung in der Stellenausschreibung als Erfordernis gelistet oder fragt der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch danach, kann dies eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers darstellen (Art. 328b OR).

Überwiegen aber gerechtfertigte Interessen des Arbeitgebers diejenigen des Bewerbers am Schutz seiner Privatsphäre, so kann eine Frage nach dem Impfstatus oder eine Impfung als Einstellungserfordernis erlaubt sein. Rechtfertigende Interessen wären zum Beispiel die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Gesundheitsschutz hinsichtlich der bestehenden Arbeitnehmer (Art. 328 Abs. 1 OR) oder das Interesse des Arbeitgebers an einem Mitarbeitenden, der unter Umständen von Lockerungen bezüglich der Quarantänepflicht profitieren könnte.

## **Dürfen die Arbeitnehmer einen Impftermin während der Arbeitszeit wahrnehmen?**

Grundsätzlich verhält es sich bei der Impfung ähnlich wie bei einem Arzttermin. Wo möglich, sollte der genaue Zeitpunkt des Termins mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden. In jedem Fall muss dem Arbeitnehmer die für den Termin nötige Zeit freigegeben werden, wenn dieser unvermeidbar in die Arbeitszeit fällt (Art. 329 Abs. 3 OR). Insbesondere bei gleitender Arbeitszeit ist es dem Arbeitnehmer aber in der Regel zumutbar und möglich, den Termin ausserhalb der Blockzeiten wahrzunehmen.

## **Muss der Impftermin als Arbeitszeit vergütet werden?**

Bei der Frage nach der Lohnfortzahlung gibt es bisher keine klare Antwort. Grundsätzlich besteht bei Abwesenheiten aufgrund von *regulären* Impfterminen ohne Bezug zur Arbeitstätigkeit keine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR. Das BAG betont, es sei Sache der Arbeitgeber, ob sie die Impfung als Arbeitszeit vergüten oder nicht.

Klar besteht eine Lohnfortzahlungspflicht nur in jenen Fällen, in denen die Impfung auf Initiative des Arbeitgebers erfolgt.

## **2. Allgemeine Informationen zu Pandemie und Betrieb**

### **Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber?**

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern gemäss Art. 6 Arbeitsgesetz (ArG) eine Fürsorgepflicht. Er ist in deren Rahmen verpflichtet, geeignete und verhältnismässige Massnahmen zu treffen, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Der Bundesrat hat ab dem 17. Februar 2022 alle Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz aufgehoben, mit Ausnahme der Bestimmungen zum Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmern.

Besonders gefährdete Personen haben Recht auf Homeoffice, gleichwertigen Schutz oder Beurlaubung unter voller Lohnfortzahlung.

Als besonders gefährdet gelten:

schwängere Frauen;

Personen mit den Erkrankungen oder genetischen Anomalien nach Anhang 7 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19), die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Nicht als besonders gefährdet gelten:

schwängere Frauen, die gegen Covid-19 geimpft sind, während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung;

Personen nach Absatz 10, die sich mit Sars-CoV-2 angesteckt haben und als genesen gelten, während 6 Monaten ab dem 11. Tag nach der Bestätigung der Ansteckung.

Diese Pflichten des Arbeitgebers, sind selbst dann einzuhalten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig darauf verzichten möchte.

Besonders gefährdete Personen, die nicht von zuhause aus arbeiten können, werden im Betrieb so geschützt, dass sie keinem grösseren Risiko ausgesetzt werden, als zuhause (z.B. durch Abtrennung des Arbeitsplatzes).

### **Welche Schutzmassnahmen darf der Arbeitgeber ergreifen?**

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Weisungsrechts (Art. 321d) weiterhin berechtigt, die notwendigen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden und Kunden zu ergreifen. So kann ein Arbeitgeber, wenn dies zum Schutz der Mitarbeitenden notwendig ist, beispielsweise auch das Tragen von Masken anordnen. Eine Weigerung kann für den Mitarbeitenden eine Kündigung zur Folge haben.

### **Wann sollte ein COVID-19 Test gemacht werden?**

Das Bundesamt für Gesundheit hat zu diesem Thema einen [Leitfaden](#) erstellt. Um herauszufinden, ob im Einzelfall getestet werden sollte, kann online ein selbst-Check gemacht werden, den Link finden Sie [hier](#).

### **Muss ein Mitarbeiter Grippe-symptome seinem Vorgesetzten melden?**

Hier handelt es sich um einen Grenzfall. Grundsätzlich sind Mitarbeiter nicht verpflichtet, Symptome und Diagnosen offenzulegen. In einer Pandemiesituation kann durchaus die Auffassung vertreten werden, dass Mitarbeitende informieren müssen, wenn sie trotz Symptomen zur Arbeit gehen und damit ein Risiko für andere darstellen. Zudem gehen Arbeitsrechtsexperten davon aus, dass Mitarbeitende das Unternehmen darüber zu informieren haben, wenn im eigenen Haushalt Angehörige an Covid-19 erkranken und deswegen von ihnen am Arbeitsplatz ein erhöhtes Ansteckungsrisiko ausgeht.

## **3. Fragen zur Lohnfortzahlung**

### **Mein Arbeitnehmer wurde positiv getestet. Muss er weiterhin in Isolation?**

Positiv getestete Personen müssen sich weiterhin während mindestens fünf Tagen in Isolation begeben. Diese Massnahme soll bis am 31. März 2022 aufrechterhalten werden.

### **Wie ist die Situation bezüglich Lohnfortzahlung und Entschädigung?**

Die COVID-19 Erkrankung ist grundsätzlich wie eine normale Krankheit zu behandeln und den Arbeitgeber trifft, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, eine gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR oder im Falle einer Krankentaggeldversicherung eine Lohnfortzahlungspflicht nach den vertraglich festgelegten Regelungen.

Personen, welche positiv getestet wurden, bzw. deren Arbeitgeber haben kein Anrecht auf eine Entschädigung vom Bund.