



FACTSHEET

RECHTLICHE INFORMATIONEN ZUM CORONAVIRUS (COVID-19) (STAND: 20.09.2021)

1. Informationen zum Covid-Zertifikat, Impfen und Testen im Betrieb

Darf ich von meinen Mitarbeitenden verlangen, dass sie ein Covid-Zertifikat vorweisen?

Arbeitgeber dürfen das Vorliegen eines Zertifikats bei ihren Arbeitnehmenden nur dann überprüfen, wenn es dazu dient, angemessene Schutzmassnahmen festzulegen oder Testkonzepte umzusetzen. Gemäss den Erläuterungen des Bundesrates dürfte der Arbeitgeber zum Beispiel vor Sitzungen oder Schulungen ein Zertifikat verlangen. Denkbar wäre auch, dass der Arbeitgeber nur für jene Arbeitnehmende die Maskenpflicht aufhebt, welche über ein Zertifikat verfügen.

Verlangt der Arbeitgeber sachlich begründet eine Zertifikatspflicht bei der Erbringung der Arbeitsleistung durch Arbeitnehmende, so hat er ein zudem ein Testangebot für diejenigen Arbeitnehmenden bereitzustellen, welche über keinen Immunitätsstatus verfügen (d.h. weder geimpft noch genesen sind). Dies gilt aber nicht, wenn das Zertifikat nur für erleichternde Massnahmen verlangt wird (bspw. Befreiung von der Maskenpflicht). In diesem Falle besteht auch keine Pflicht zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Der Bundesrat betont, dass es zu keiner Diskriminierung zwischen geimpften, genesenen und getesteten Mitarbeitenden sowie ungeimpften Arbeitnehmenden kommen darf. Eine Differenzierung der Massnahmen, die nicht aus objektiven Gründen erfolgt, ist unzulässig.

Die beabsichtigten Massnahmen im Zusammenhang mit dem Covid-Zertifikat müssen schriftlich im Schutzkonzept des Betriebes festgehalten werden. Die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung sind zudem vor Inkrafttreten der Massnahmen anzuhören.

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).

Dies gilt jedoch nicht, wenn sich zu einem Zeitpunkt im Betrieb ein oder mehrere Arbeitnehmer bereits mit Covid-19 angesteckt haben oder wenn aus anderen Gründen ein Verdacht auf Ansteckungen besteht. Massentests können schnell und zuverlässig unentdeckte Infektionen aufspüren und Ansteckungsketten unterbrechen.

Das Interesse am Gesundheitsschutz der restlichen Arbeitnehmer überwiegt in diesen Fällen den Nachteil des Einzelnen durch den Nasenabstrich.

Die neueren Spucktests greifen kaum oder nur wenig in die körperliche Integrität bzw. die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers ein. Eine Verpflichtung zu regelmässigen Spucktests dürfte eher zulässig sein, da hierbei das allgemeine Interesse des Gesundheitsschutzes ebenfalls die Nachteile des Einzelnen durch den Test überwiegt.

Wer bezahlt die Tests?

Die Kosten werden gemäss aktueller Kostenregelung bei der Durchführung repetitiver Tests durch den Bund abgegolten, bei Einzeltests hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen.

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 dürfte 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. Dabei ist zu beachten, dass es je nach Kanton einfacher oder schwieriger sein kann, einen zeitlich passenden Termin zu erhalten. 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. Aufgrund der pandemischen Lage und da die Covid-19-Impftermine teils nicht ausserhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, sprechen sich einige Arbeitsrechtsexperten für eine Lohnfortzahlungspflicht aus.

Bisher gibt es jedoch noch keine Gerichtsentscheide hierzu. 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.

Da die Impfung auch für den Arbeitgeber Vorteile mit sich bringt (z.B. bezüglich der Quarantänepflicht), ist es grundsätzlich empfehlenswert einen pragmatischen Ansatz zu verfolgen. Beispielsweise könnte den Arbeitnehmern für die Impfung pauschal eine gewisse Anzahl Stunden als Arbeitszeit vergütet werden.

In jedem Fall sollten die betriebsinternen Regeln vorgängig den Arbeitnehmern gegenüber kommuniziert werden.

2. Allgemeine Informationen zu Pandemie und Betrieb

Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Er ist in deren Rahmen verpflichtet, geeignete und verhältnismässige Massnahmen zu treffen, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Das Risiko für eine Ansteckung oder Verbreitung von COVID-19 ist möglichst klein zu halten.

Im Betrieb müssen die Mitarbeitenden die empfohlenen 1,5 Meter Distanz wahren und die Hygienemassnahmen einhalten können. Konkrete Massnahmen sind beispielsweise räumliche Trennung, Homeoffice, das zur Verfügung stellen von Handdesinfektionsmittel am Arbeitsplatz oder Hygienemasken.

Welche Schutzmassnahmen darf der Arbeitgeber ergreifen?

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Weisungsrechts (Art. 321d) berechtigt, in einer solchen Ausnahmesituation die notwendigen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden und Kunden zu ergreifen. Der Arbeitnehmer hat während der Pandemie einem vorübergehenden Wechsel auf Homeoffice zuzustimmen, wenn den Umständen nach die Arbeit von zu Hause aus zuzumuten und möglich ist. Auch können Hygienemassnahmen wie der Verzicht aufs Händeschütteln und nahen Kontakt getroffen werden. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auch eine andere als die vereinbarte Arbeit zuweisen, sofern die Verrichtung dieser Arbeit für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Insbesondere dann, wenn die vereinbarte Arbeit nicht oder nur eingeschränkt mit den Hygiene- und Abstandsregeln vereinbar ist. Dennoch muss diese Arbeit gleichartig wie die vertraglich vereinbarte sein.

Unter folgendem [Link](#) finden Sie als Betrieb nützliche und wichtige Informationen.

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 Grippesymptome seinem Vorgesetzten melden?

Hier handelt es sich um einen Grenzfall. Grundsätzlich sind Mitarbeiter nicht verpflichtet, Symptome und Diagnosen offenzulegen. In einer akuten 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.

Wo gilt im Betrieb eine Maskenpflicht?

Der Bundesrat hat die generelle Maskenpflicht am Arbeitsplatz per 26. Juni 2021 aufgehoben. Die Arbeitgeber sind jedoch weiterhin dazu verpflichtet, die Arbeitnehmenden zu schützen. Sie entscheiden, wo eine Maske am Arbeitsplatz notwendig ist.

In öffentlich zugänglichen Aussenräumen (Aussenverkaufsflächen) ist die Maskenpflicht per 26. Juni 2021 ebenfalls aufgehoben.

Die Pflicht zum Tragen einer Maske gilt jedoch weiterhin in öffentlich zugänglichen Innenräumen, sowohl für Kunden als auch Mitarbeitende (Showroom, Empfang und auch in der Werkstatt, sofern diese für Kunden ohne Weiteres zugänglich ist).

Von der Maskentragepflicht ausgenommen sind Personen, die nachweisen können, dass sie aus besonderen Gründen, namentlich aus medizinischen, keine Maske tragen können. Die Bestätigung, eine Person sei aus medizinischen Gründen von der Maskentragepflicht befreit, ist neu nur gültig, wenn sie in Form eines Attests durch eine Person erfolgt, die nach dem Medizinalberufegesetz vom 23. Juni 2006 oder dem Psychologieberufegesetz vom 18. März 2011 (d.h. nur Psychotherapeuten, nicht aber Psychologen generell) zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung befugt ist und die von der Maskenpflicht befreite Person behandelt.

Wie bis anhin ist keine Maske notwendig, bei Tätigkeiten, bei denen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann.

Gilt die Home-Office Pflicht weiterhin?

Der Bundesrat hat die Home-Office Pflicht per 26. Juni 2021 aufgehoben, sie gilt jedoch noch als Empfehlung. Es ist den Arbeitgebern überlassen, eine sinnvolle Lösung für ihren Betrieb zu finden.

Ist es möglich, Arbeitnehmer aus der Risikogruppe zu beschäftigen?

Der Bundesrat hat per 18. Januar 2021 neue Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Personen beschlossen.

Zu dieser Personengruppe gehören schwangere Frauen, sowie Personen, die weder genesen noch vollständig geimpft sind (d.h. noch nicht mit zwei Dosen) und folgende Krankheiten aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs, Adipositas. Personen über 65 Jahren sind von den neuen Massnahmen nicht generell erfasst.

Neben der allgemein gültigen Home-Office-Pflicht gelten für Arbeitnehmer aus der Risikogruppe folgende Massnahmen:

- Sofern Home-Office aufgrund der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dem besonders gefährdeten Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag unter gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, die von Zuhause aus erledigt werden kann.
- Ist die Präsenz des betreffenden Arbeitnehmers ganz oder teilweise unabdingbar, so darf dieser vor Ort beschäftigt werden, sofern der Arbeitsplatz so ausgestaltet ist, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist (abgetrennter Einzelraum oder klar abgegrenzter Arbeitsbereich).
- In Fällen, in denen enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, sind Massnahmen nach dem STOP-Prinzip zu ergreifen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung). Sofern auch dies nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dem besonders gefährdeten Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag unter gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, bei der genannte Massnahmen ergriffen werden können.
- Sind keine der genannten Massnahmen möglich bzw. durchsetzbar, so muss der Arbeitgeber den besonders gefährdeten Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht befreien. Der Erwerbsausfall wird durch die EO entschädigt.

Arbeitnehmer sind vor Ergreifen der genannten Massnahmen anzuhören. Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend und sind grundsätzlich dazu berechtigt, die Arbeit bei offensichtlich ungenügenden Schutzmassnahmen zu verweigern. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen. Letzteres ist auch für eine Geltendmachung der Erwerbsausfallsentschädigung nötig.

Wie soll mit Mitarbeitern umgegangen werden, die sich nicht an eine Maskenpflicht oder Hygienemassnahmen halten?

Angestellte, die nach Hause geschickt werden müssen, weil sie die Maske oder andere Hygienemassnahmen verweigern und deshalb ein Ansteckungsrisiko darstellen, riskieren, ihren Anspruch auf Lohn zu verlieren. Wegen der Verletzung der Befolgungspflicht kann der Arbeitgeber eine Verwarnung und im Wiederholungsfall sogar eine fristlose Kündigung aussprechen. Sofern dies im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung festgehalten ist, können auch spezifische Massnahmen wie Konventionalstrafen Zug kommen. Jedoch muss für Sanktionen dieser Art in jedem Fall die Verhältnismässigkeit gewahrt werden. Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Schaden erleidet, weil er in dieser Zeit etwa ein wichtiges Meeting gehabt hätte und der Kunde nun abspringt, muss der Angestellte dafür aufkommen.

Sind Fahrten ins nahe Ausland derzeit möglich?

Personen, welche aus Gebieten nahe der Grenze einreisen, sind von den derzeit geltenden Einreisebestimmungen ausgenommen (Stand: 20. September 2021). Sie müssen also weder ein Einreiseformular noch negative Covid-19-Testresultate vorweisen können. Weitere Informationen zu den aktuellen Einreisebestimmungen finden Sie unter folgendem [Link](#).

Kann man sich als Unternehmen gegen pandemiebedingte Ausfälle versichern?

Die meisten Versicherer bieten speziell für den Fall einer betrieblichen Quarantäne sogenannte Epidemievversicherung an.

Diese bietet Unternehmen Schutz für finanzielle Einbussen, die durch von Behörden erlassene Massnahmen wie Betriebsschliessungen, Quarantäne oder Tätigkeitsverbote entstehen. Zum jetzigen Zeitpunkt noch eine Versicherung abzuschliessen, kann sich als eher schwierig gestalten. Informationen rund um die Epidemievversicherung bei Garagen finden sich im entsprechenden [Factsheet](#) auf unserer Website.

3. Fragen zur Lohnfortzahlung

In den nachfolgenden Fällen ist der Lohn geschuldet (nicht abschliessend):

- Der Arbeitgeber ordnet dem Arbeitnehmer eine Reise in ein Land mit besorgniserregender Virusvariante an (Liste des BAG [hier](#)), der Arbeitnehmer muss daraufhin in Quarantäne.
- Der Arbeitnehmer muss nach einer Reise in ein Land mit besorgniserregender Virusvariante in Quarantäne, kann aber seine Arbeit im Homeoffice erledigen (Es liegt in diesem Fall keine Arbeitsverhinderung vor.).
- Der Arbeitnehmer reist in ein Land, das bei der Abreise als risikoarm eingestuft war. Während des Aufenthalts wird das Land in die Liste der Länder mit besorgniserregender Virusvariante aufgenommen und der Arbeitnehmer muss sich deswegen nach der Rückreise in Quarantäne begeben.
- Der Arbeitnehmer erkrankt in den Ferien am Coronavirus oder auch an einer sonstigen Krankheit und ist deshalb nicht reisefähig.
- Bei der Betreuung eines am Coronavirus erkrankten Kindes zu Hause (Art. 36 ArG) bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall.
- Die Garage verweist den Mitarbeiter vorsichtshalber nach Hause bzw. schliesst den Betrieb.
- Die Garage verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften. Der Arbeitnehmer verweigert daraufhin die Arbeit.
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen und das Kind muss betreut werden. (Der Arbeitnehmer muss sich dennoch bemühen, eine alternative Betreuungsmöglichkeit zu finden.)
- Die Garage wird auf behördliche Anweisung hin oder aufgrund von Lieferschwierigkeiten geschlossen.
- Ein ungeimpfter Arbeitnehmer steckt sich mit dem Coronavirus an und muss in Isolation: Sofern der Arbeitnehmer nicht besonders fahrlässig gehandelt hat (z. B. Treffen mit Infizierter Person, in Bewusstsein um deren Erkrankung), handelt es sich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung (Krankheit), bei der ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.
- Ein ungeimpfter Arbeitnehmer muss in (Kontakt-)Quarantäne, ohne dass er tatsächlich erkrankt (in diesem Fall kann aber ein Antrag auf [Erwerbsersatzentschädigung](#) gestellt werden). Auch hier gilt das im oberen Punkt erwähnte.

In folgenden Fällen ist der Lohn nicht geschuldet (nicht abschliessend):

- Der Arbeitnehmer reist bewusst in ein Land mit besorgniserregender Virusvariante (Liste des BAG [hier](#)) und muss sich deswegen in Quarantäne begeben.
- Mitarbeiter kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Mitarbeiter ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Angst vor einer Ansteckung (Arbeitsverweigerung).
- Mitarbeiter kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (andere Verkehrsmittel nehmen oder Homeoffice).
- Aus Angst vor einer Ansteckung, wird das Kind zu Hause betreut und nicht fremdbetreut.
- Der gesamte Wohnort des Mitarbeiters wird unter Quarantäne gestellt, nicht bloss der einzelne Mitarbeiter.