

## Arbeitsrechtliche Fragen rund um das Corona-Virus für vsao-Mitglieder

1. Kann ich von meinem Arbeitgeber verpflichtet werden, auf Grund des gesteigerten Arbeitsanfalls mehr zu arbeiten? Gibt es eine Grenze und falls ja, wo liegt diese? Was gilt betreffend Über- bzw. Ruhezeiten und Kompensation?

Der Arbeitnehmer kann gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wenn dies durch die Umstände gerechtfertigt ist. Im Falle einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte führt, ist es gerechtfertigt, dass die Arbeitnehmer Überstunden leisten. Meine persönliche Situation ist dabei aber zu berücksichtigen, insbesondere meine Familienpflichten. (SECO: FAQ "Pandemie und Betriebe", Stand 11.3.2020, Ziff. 28)

Es gelten die normalen Regeln des Arbeitsrechts. Demgemäss bin ich zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit dies notwendig ist, ich sie zu leisten vermag und mir dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die obere Grenze ergibt sich aus dem Arbeitsgesetz. In den Spitälern gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges; die Überzeit darf aber 2 Stunden im Tag nicht überschreiten und im Kalenderjahr kumuliert nicht mehr als 140 Stunden betragen (Art. 12 ArG).

2. Hat das Epidemien-gesetz (EpG) Einfluss auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen?

Grundsätzlich nein, das EpG hat keinen direkten Einfluss auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Allerdings sind die Anordnungen der zuständigen Behörden zum Schutz vor dem Coronavirus zu befolgen. Einer Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, kann die Ausübung bestimmter Tätigkeiten oder ihres Berufs ganz oder teilweise untersagt werden (Art. 38 Abs. 1 EpG). Ärztinnen und Ärzte, die eine Person behandeln oder überwachen, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, treffen die in ihren Möglichkeiten liegenden Massnahmen, um die Verbreitung einer übertragbaren Krankheit zu verhindern. Sind behördliche Massnahmen notwendig, so ist dies der zuständigen kantonalen Behörde zu melden (Art. 39 EpG). Die der Bedrohungslage angepassten Massnahmen / Weisungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Pandemie sind zu befolgen.

Erkrankte Mitarbeiter sollten überhaupt nicht arbeiten und haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bleibt jedoch jemand aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause, ohne dass dies von den Behörden angeordnet oder durch fehlende Schutzmassnahmen seitens des Arbeitgebers gerechtfertigt ist, besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Lohn, da keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Vielmehr rechtfertigt ein solches Verhalten Disziplinar-massnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung bei anhaltender Arbeitsverweigerung.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, Zugriff 11.3.2020, 14:40 Uhr, übersetzt mit [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (kostenlose Version))

3. Was gilt es auf Grund von Familienpflichten zu beachten? Betreffend Überzeiten, zusätzliche Arbeitseinsätze, Ausfall von Kinderbetreuung (Grosseltern, Kita, Tageseltern)?

Bei Abwesenheiten zur Pflege und Betreuung von Angehörigen und unterhaltsberechtigten Personen hängt die Zulässigkeit der Abwesenheit und damit auch die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung von den individuellen Umständen ab. In der Regel muss die alternative Betreuung spätestens innerhalb weniger Tage organisiert werden. Solange es nicht akzeptabel ist, am Arbeitsplatz zu erscheinen, besteht in der Regel ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, Zugriff 11.3.2020, 14:40 Uhr, übersetzt mit [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (kostenlose Version))

Zur Leistung von Überstunden und -zeiten bin ich nur verpflichtet, soweit dies notwendig ist, ich sie zu leisten vermag und mir dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Je mehr ich aufgrund von Familienpflichten zuhause gefordert bin, umso weniger kann ich Überstunden leisten und ist mir dies zuzumuten. Das gilt im verstärkten Mass für Überzeitstunden, da hier sogar die gesetzliche Höchstarbeitszeit (50 Stunden pro Woche) überschritten wird.

4. Mein Arbeitgeber verlangt von mir einen Corona-Abstrich. Muss ich die Kosten dafür selber tragen? (Assistenzärztinnen und -ärzte haben mutmasslich eine hohe Franchise und bekommen die Kosten nicht von der KK vergütet)

Zunächst stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber von mir überhaupt einen Corona-Abstrich verlangen darf. Aufgrund der allgemeinen Bedrohungslage und Ansteckungsgefahr ist dies wohl zu bejahen, insbesondere im gesundheitssensiblen Spitalbereich (Patientinnen als besonders gefährdete Personengruppen). Für die Kosten muss der Arbeitgeber aufkommen, da er diese Massnahme von mir verlangt. Die dafür anfallenden Kosten sind arbeitsbedingte Auslagen, welche der Arbeitgeber zu ersetzen hat (Art. 327 a Abs. 1 OR).

5. Welche Schutzmassnahmen muss das Spital als Arbeitgeber anordnen/gewährleisten? Was gilt, wenn der Arbeitgeber die Angestellten nicht mehr adäquat schützen kann (Masken, Mundschutz, Schutzkleidung...)?

Der Arbeitgeber muss alle notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu schützen. Insbesondere muss er sich an die Vorgaben der Behörden (BAG, Kantonale Gesundheitsbehörden) halten. Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht mehr adäquat schützen kann, darf dieser die Arbeit verweigern. Er ist nicht verpflichtet, seine Gesundheit für den Arbeitgeber aufs Spiel zu setzen.

Aber aufgepasst: Bleibe ich aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause, ohne dass dies von den Behörden angeordnet oder durch fehlende Schutzmassnahmen seitens des Arbeitgebers gerechtfertigt ist, besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Lohn, da keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Vielmehr rechtfertigt ein solches Verhalten Disziplinarmassnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung bei anhaltender Arbeitsverweigerung.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, Zugriff 11.3.2020, 14:40 Uhr, übersetzt mit [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (kostenlose Version))

Die Mitarbeiter müssen sich stets an die Anweisungen halten; die Nichteinhaltung kann mit verhältnismässigen Disziplinarmassnahmen sanktioniert werden. Besonders exponierte Mitarbeiter, die viel Kontakt mit Kunden oder Mitarbeitern haben, müssen besonders geschützt werden (z.B. durch Masken, Handschuhe oder Plexiglasplatten zwischen ihnen und den Kunden).

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, Zugriff 11.3.2020, 14:40 Uhr, übersetzt mit [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (kostenlose Version))

6. Welche weiteren Restriktionen bzw. Einschränkungen in meinen Rechten als angestellte/r Arzt/Ärztin in Weiterbildung muss ich aufgrund der ausserordentlichen Lage in Kauf nehmen - und welche nicht?

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen erhöhte, gegenseitige Informations-, Treue- und Fürsorgepflichten, um den Betrieb aufrechtzuerhalten (z.B. Information über Krankheitsausbrüche, über Fernbleiben vom Arbeitsplatz). Mein Arbeitgeber ist verpflichtet, mich am Arbeitsplatz zu schützen. Ich bin verpflichtet, mich an die entsprechenden Anweisungen und geänderten Regelungen der Arbeitsorganisation zu halten.

(SECO: FAQ "Pandemie und Betriebe" ", Stand 11.3.2020. Ziff. 29)

#### Quellen:

Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, Zugriff 11.3.2020, 14:40 Uhr, übersetzt mit [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (kostenlose Version)

SECO: FAQ "Pandemie und Betriebe" ", Stand 11.3.2020

Einschlägige Gesetzgebung (OR, ArG, EpG)

Eric Vultier, 11.3.2020