

FAQ Arbeitsrecht und Coronavirus

Der Bundesrat hat die COVID-19-Verordnung 2 vom 13. März 2020 wie folgt geändert (gültig seit 21. März 2020):

- *Art. 10a Abs. 5
In den Spitalabteilungen, die infolge der COVID-19-Erkrankungen eine massive Zunahme der Arbeit erfahren, ist die Geltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 betreffend Arbeits- und Ruhezeiten so lange sistiert, wie es die ausserordentliche Lage erfordert. Zeitliche oder finanzielle Kompensationen sind aber weiterhin zu gewähren. Die Arbeitgeber sind weiterhin verantwortlich für den Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und müssen insbesondere dafür sorgen, dass diesen ausreichende Ruhezeiten gewährt werden.*

Aufgrund dieser Rechtsanpassung und wegen der speziellen Situation in den Spitälern stellen sich bei unseren Mitgliedern immer mehr Fragen rund um ihre Arbeitsbedingungen.

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich der COVID-19-Verordnung	4
1.1 Für wen gelten die Einschränkungen der neuen COVID-19-Verordnung?	4
2. Ruhezeit	4
2.1 Was bedeutet «ausreichende Ruhezeiten» im Sinne der COVID-19-Verordnung?	4
3. Gesundheitsschutz	4
3.1 Mein Arbeitgeber hat zu wenig Schutzkleidung. Kann ich mich deshalb weigern zu arbeiten?	4
3.2 Ich bin Ärztin/Arzt in einem Spital und gehöre selber zur Risikogruppe. Welche Arbeit ist für mich noch zumutbar? Darf ich zu Hause bleiben?	4
3.3 Wer bezahlt meinen Lohn, wenn ich als Risikoperson nicht mehr im Spital arbeiten kann?	5
3.4 Mein Arbeitgeber verlangt von mir einen Corona-Abstrich. Muss ich die Kosten dafür selber tragen?	5
3.5 Ich vermute, dass ich mich bei der Arbeit mit dem Coronavirus angesteckt habe. Kann COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt werden?	5
4. Schwangerschaft / Mutterschaft / Kinderbetreuung	5
4.1 Hat die Verordnungsänderung einen Einfluss auf den Schutz von schwangeren Frauen und stillenden Müttern?	5
4.2 Ich bin Mutter/Vater von Kindern unter 15 Jahren. Gelten für mich besondere Schutzbestimmungen?	5
5. Teilzeitarbeit	6
5.1 Ich bin Intensivmedizinerin/-mediziner. Normalerweise arbeite ich 60 Prozent. Aufgrund der aktuellen Situation muss ich nun 100 Prozent oder sogar mehr arbeiten. Ist das zulässig?	6
5.2 Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung, wenn ich selber am Coronavirus erkrankte und das in dieser Zeit höher gewesen wäre als vertraglich vereinbart?	6
5.3 Braucht es einen neuen Arbeitsvertrag, wenn ich mein Pensum temporär erhöhe?	6
6. Gesamtarbeitsverträge (GAV)	6
6.1 Mit der Änderung der COVID-19-Verordnung 2 per 21. März 2020 hat der Bundesrat insbesondere beschlossen, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend Arbeits- und Ruhezeiten in bestimmten Spitalabteilungen zu sistieren. Welche Auswirkungen hat dieser Entscheid auf die Gesamtarbeitsverträge, denen die Ärztinnen und Ärzte unterstellt sind?	6
7. Kündigung	6
7.1 Ich habe meine Stelle gekündigt. Kann mich mein Arbeitgeber zwingen zu bleiben?	6
7.2 Ich gehöre zu einer Risikogruppe. Darf mir der Arbeitgeber kündigen oder liegt hier ein Anwendungsfall von Kündigung zu Unzeit gemäss Art. 336c OR vor?	7
8. Überstunden / Überzeiten / Minusstunden / Ferien	7
8.1 Ist der Überzeitzuschlag von 25 Prozent (Art. 13 Abs. 1 ArG) von der teilweisen Sistierung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betroffen?	7
8.2 Ich habe keine Arbeit mehr, weil es keine elektiven Eingriffe mehr gibt. Kann mein Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnen?	7
8.3 Muss ich Minusstunden machen, wenn ich keine Arbeit mehr habe?	7

8.4	Kann mein Arbeitgeber „Zwangsferien“ anordnen?	7
8.5	Ich habe nächste Woche Ferien, muss jedoch auf Pikett sein. Was gibt es dabei zu beachten?	7
9.	Weiter- und Fortbildung	8
9.1	Ich bin Assistenzarzt in der der Handchirurgie. Nun werde ich auf die Corona-IPS versetzt. Muss ich dies hinnehmen?	8
9.2	Ich kann meine Weiter- und/oder Fortbildung nicht wie geplant fortsetzen. Gelten in der aktuellen Situation diesbezüglich besondere Bestimmungen?	8
9.3	Welchen Einfluss hat der Entscheid der Conférence latine des affaires sanitaires et sociales (CLASS), alle per 1. Mai 2020 geplanten Rotationen in der Westschweiz auf den 1. Juli zu verschieben, für mich als Assistenzärztin/-arzt?	8
9.4	Und inwiefern wirkt sich dieser Rotationsstopp auf meinen Arbeitsvertrag aus?	8

1. Geltungsbereich der COVID-19-Verordnung

1.1 Für wen gelten die Einschränkungen der neuen COVID-19-Verordnung?

Die Sistierung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gilt ausdrücklich nur für Spitalabteilungen, die infolge der COVID-19-Erkrankungen eine massive Zunahme der Arbeit erfahren.

Dabei muss im Einzelfall beurteilt werden, ob es sich wirklich um eine massive Zunahme der Arbeit handelt oder lediglich um eine übliche Schwankung.

2. Ruhezeit

2.1 Was bedeutet «ausreichende Ruhezeiten» im Sinne der COVID-19-Verordnung?

Eine allgemeingültige Aussage zu Dauer und Länge der Ruhezeiten ist nicht möglich, da die Beurteilung von verschiedenen im Einzelfall zu gewichtenden Faktoren abhängt. Wichtig ist: Die einzelne Person muss ausreichend geschützt werden.

3. Gesundheitsschutz

3.1 Mein Arbeitgeber hat zu wenig Schutzkleidung. Kann ich mich deshalb weigern zu arbeiten?

Der Arbeitgeber hat die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden zu schützen (Art. 328 OR). Sieht er keine genügenden Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz vor, so dass die Voraussetzungen für eine geordnete Arbeit nicht gegeben sind, befindet er sich im Annahmeverzug. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf dann die Arbeit verweigern und hat dennoch Anspruch auf Lohn (Art. 324 OR).

Selbstverständlich ist dabei die Verhältnismässigkeit zu wahren, das heisst die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann nicht wegen eines geringfügigen Fehlverhaltens des Arbeitgebers die Arbeit verweigern. Was geringfügig ist, hängt von den konkreten Verhältnissen ab, namentlich auch von der Verletzbarkeit der Arbeitnehmenden (vgl. die nachfolgende Frage 4).

3.2 Ich bin Ärztin/Arzt in einem Spital und gehöre selber zur Risikogruppe. Welche Arbeit ist für mich noch zumutbar? Darf ich zu Hause bleiben?

Gemäss der COVID-19-Verordnung 2 (Art. 10c) ermöglichen Arbeitgeber ihren besonders gefährdeten Arbeitnehmenden, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erledigen (allenfalls bei gleichem Lohn im Rahmen einer gleichwertigen Ersatzarbeit).

Falls dies nicht möglich ist, sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen am Arbeitsplatz die Einhaltung der Vorgaben des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Das heisst insbesondere:

- Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich Berücksichtigung des Mindestabstandes von 2 Metern zur Verfügung gestellt wird.
- In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, werden angemessene Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung).

Geht auch das nicht und kann unter Einhaltung dieser Vorgaben keine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zugewiesen werden, beurlaubt der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmenden unter Lohnfortzahlung.

Die Arbeitnehmenden sind in jedem Fall vorgängig anzuhören. Sie können Ersatzarbeiten ablehnen, wenn sie die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch erachten.

Der vsao ist der Meinung, dass bei der Arbeit von Ärztinnen und Ärzten mit Patientenkontakt die BAG-Regeln nicht ausreichend eingehalten werden können. Es ist bekannt, dass die Rate der mit dem Coronavirus Infizierten bei den Gesundheitsfachpersonen um einiges höher ist als in der restlichen Bevölkerung. Vor diesem Hintergrund ist es Angehörigen der Risikogruppe auch mit entsprechenden Schutzmassnahmen nicht zumutbar, in einer Gesundheitseinrichtung tätig zu sein.

3.3 Wer bezahlt meinen Lohn, wenn ich als Risikoperson nicht mehr im Spital arbeiten kann?

Die COVID-19-Verordnung 2 (Art. 10b/c) verpflichtet den Arbeitgeber zur vollständigen Lohnfortzahlung für besonders gefährdete Personen, denen keine Arbeit zu Hause zugewiesen werden kann und wenn die Arbeit im Betrieb nicht möglich ist, ohne die Gesundheitsvorschriften zu verletzen. Dies entspricht zumindest einer weit verbreiteten Meinung. Der vsao weist jedoch darauf hin, dass in Bezug auf die momentane ungewohnte und aussergewöhnliche Situation ein gewisser Ermessensspielraum besteht, welcher nötigenfalls durch die Rechtsprechung zu klären ist.

3.4 Mein Arbeitgeber verlangt von mir einen Corona-Abstrich. Muss ich die Kosten dafür selber tragen?

Zunächst stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt einen Corona-Abstrich verlangen darf. Aufgrund der allgemeinen Bedrohungslage und Ansteckungsgefahr ist dies wohl zu bejahen, insbesondere im gesundheitssensiblen Spitalbereich (Patientinnen/Patienten als besonders gefährdete Personengruppe). Die dafür anfallenden Kosten sind arbeitsbedingte Auslagen, welche der Arbeitgeber zu ersetzen hat (Art. 327 a Abs. 1 OR).

3.5 Ich vermute, dass ich mich bei der Arbeit mit dem Coronavirus angesteckt habe. Kann COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt werden?

Ja, es kann sich um eine Berufskrankheit handeln. Die Anerkennung setzt voraus, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit der Ansteckung bei der Arbeit besteht. Eine eher zufällige Kontamination am Arbeitsplatz reicht nicht aus. Jeder Fall ist eingehend zu prüfen. Ein massiv erhöhtes Risiko kann gegeben sein, wenn Personal in Spitälern, Laboratorien und dergleichen bei der Tätigkeit direkt mit infizierten Personen oder Material in Kontakt kommt.

4. Schwangerschaft / Mutterschaft / Kinderbetreuung

4.1 Hat die Ordnungsänderung einen Einfluss auf den Schutz von schwangeren Frauen und stillenden Müttern?

Nein. Die Bestimmungen im Arbeitsrecht (Art. 35 ff. ArG) gelten diesbezüglich weiter. ~~Den~~ Schwangere gehören im Sinne von Artikel 10b der COVID-19-Verordnung 2 nicht zu den besonders gefährdeten Personen. Wenn der Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen berücksichtigt und die Schutzmassnahmen umsetzt, muss die Arbeitnehmerin also auch schwanger arbeiten gehen.

Eine stillende Mutter darf nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Dabei stellt sich namentlich die Frage, ob stillende Mütter aus dem unbezahlten Urlaub - das heisst sie unterstehen dann nicht mehr dem Mutterschutz - zur Arbeit zurückgerufen werden können. Dies ist ohne das Einverständnis der Betroffenen grundsätzlich nicht möglich.

4.2 Ich bin Mutter/Vater von Kindern unter 15 Jahren. Gelten für mich besondere Schutzbestimmungen?

Die Betreuung von Kindern ist eine gesetzliche Pflicht (Art. 276 ZGB). Eltern dürfen ihre Kinder nicht einfach sich selbst überlassen. Klar ist auch, dass die Treuepflicht der Arbeitnehmenden gebietet, innert vernünftiger Frist eine Ersatzbetreuung zu organisieren.

Berücksichtigt werden muss aber auch, dass in der aktuellen Situation die naheliegende Lösung Grosseltern in vielen Fällen nicht in Frage kommt. Wenn zudem die Kantone ihre Betreuungsangebote noch nicht organisiert haben, so bleibt den betroffenen Arbeitnehmenden nichts anderes übrig, als ihrer

gesetzlichen Kinderbetreuungspflicht nachzukommen und der Arbeit ganz oder zumindest teilweise fernzubleiben.

5. Teilzeitarbeit

5.1 Ich bin Intensivmedizinerin/-mediziner. Normalerweise arbeite ich 60 Prozent. Aufgrund der aktuellen Situation muss ich nun 100 Prozent oder sogar mehr arbeiten. Ist das zulässig?

Arbeitnehmende können verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als es in ihr Arbeitsvertrag vorsieht, wenn dies die Umstände rechtfertigen (Art. 321c Abs. 1 OR). Im Falle einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte und zu einem massiven Anstieg des Patientenvolumens führt, ist es gerechtfertigt, dass Arbeitnehmende Überstunden leisten. Ihre persönliche Situation muss dabei aber berücksichtigt werden, insbesondere Familienpflichten.

5.2 Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung, wenn ich selber am Coronavirus erkrankte und das Pensum in dieser Zeit höher gewesen wäre als vertraglich vereinbart?

Das Gesetz stellt den Grundsatz auf, dass Arbeitnehmende während der Arbeitsverhinderung den gleichen Lohn erhalten wie wenn sie arbeiten. Sie sollen also wirtschaftlich so gestellt werden, wie wenn sie uneingeschränkt gearbeitet hätten. Daraus folgt, dass der normale Lohn geschuldet ist, unabhängig davon, ob es sich um einen Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatslohn handelt. Leistet also jemand auf Grund der Corona-Pandemie ein grösseres Pensum als vertraglich vereinbart, so ist für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dieses temporäre Pensum massgebend.

5.3 Braucht es einen neuen Arbeitsvertrag, wenn ich mein Pensum temporär erhöhe?

Nein, es braucht grundsätzlich keine Anpassung des Arbeitsvertrags, siehe oben Frage 5.1. Im Einzelfall kann es aber sinnvoll sein, das neue Pensum vertraglich festzulegen. Dies insbesondere dann, wenn das Pensum für eine längere Zeit massiv erhöht wird und von den Vertragsparteien dazu Konsens besteht.

6. Gesamtarbeitsverträge (GAV)

6.1 Mit der Änderung der COVID-19-Verordnung 2 per 21. März 2020 hat der Bundesrat insbesondere beschlossen, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend Arbeits- und Ruhezeiten in bestimmten Spitalabteilungen zu sistieren. Welche Auswirkungen hat dieser Entscheid auf die Gesamtarbeitsverträge, denen die Ärztinnen und Ärzte unterstellt sind?

Die teilweise Sistierung des Arbeitsgesetzes hat keinen direkten Einfluss auf die Rechte und Pflichten der Ärztinnen und Ärzte, die sich aus den Gesamtarbeits- und Arbeitsverträgen ergeben. Insbesondere die Kompensationen (in Geld oder Zeit), auf welche die Betroffenen für die während der Pandemie zusätzlich geleistete Arbeit Anspruch haben, werden in Anwendung der Gesamtarbeits- und Arbeitsverträge festgelegt werden müssen.

Wichtig ist, dass die Ärztinnen und Ärzte die von ihnen während dieser Zeit geleisteten Überstunden genau erfassen, damit sie nach der Krise Kompensationsgesuche korrekt stellen können.

7. Kündigung

7.1 Ich habe meine Stelle gekündigt. Kann mich mein Arbeitgeber zwingen zu bleiben?

Trotz der ausserordentlichen Lage gelten die rechtlichen Bestimmungen gemäss Arbeitsvertrag weiter. Das heisst, dass Kündigungen und somit ein Weggang vom bisherigen Arbeitgeber rechtlich zulässig sind.

Es bleibt dem Arbeitgeber jedoch freigestellt, eine Vertragsverlängerung anzubieten - und es ist wiederum dem/der Arbeitnehmenden überlassen zu entscheiden, ob er/sie sich darauf einlassen will.

7.2 Ich gehöre zu einer Risikogruppe. Darf mir der Arbeitgeber kündigen oder liegt hier ein Anwendungsfall von Kündigung zu Unzeit gemäss Art. 336c OR vor?

Personen, welche gemäss COVID-19-Verordnung 2 als gefährdet gelten, sind - sofern möglich - zur Arbeit zu Hause verpflichtet. Wenn dies ausser Betracht fällt (vgl. Frage 3.2), haben sie Anspruch auf Lohnzahlung (Art. 10c). Es besteht ein zeitlich beschränkter Kündigungsschutz bei ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Eine besondere Gefährdung ist mit Krankheit gleichzusetzen. Somit kommt dieser Kündigungsschutz zur Anwendung, wenn einer Person aus einer Risikogruppe gekündigt wird.

8. Überstunden / Überzeiten / Minusstunden / Ferien

8.1 Ist der Überzeitzuschlag von 25 Prozent (Art. 13 Abs. 1 ArG) von der teilweisen Sistierung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betroffen?

Vorübergehend aufgehoben sind nur die Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten - nicht aber Gesamtarbeitsverträge und die Bestimmungen des OR zu den Überstunden (nicht Überzeit). Das bedeutet: Der Anspruch auf einen Zuschlag von 25 Prozent für Überstunden (Art. 321c OR) und in GAV verankerte Mehrarbeitsentschädigungen gelten weiterhin.

8.2 Ich habe keine Arbeit mehr, weil es keine elektiven Eingriffe mehr gibt. Kann mein Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnen?

Eine Kompensation ist nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden möglich (Art. 321c Abs. 2 OR). Deshalb kann der Arbeitgeber eine solche Massnahme grundsätzlich nicht einfach anordnen. Aus Art. 321 OR ergibt sich aber die Pflicht der Arbeitnehmenden, in guten Treuen bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken. In aller Regel wird es daher zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn der Betrieb wegen der Pandemie schliesst oder die Arbeit reduzieren muss.

8.3 Muss ich Minusstunden machen, wenn ich keine Arbeit mehr habe?

In diesem Fall handelt es sich um einen sogenannten Annahmeverzug des Arbeitgebers (Art. 324 OR). Kann der Arbeitgeber keine Arbeit zuweisen, obwohl die Arbeitsleistung angeboten wird, so besteht ein Anrecht auf volle Lohnzahlung. Demnach ist es nicht zulässig, unfreiwillige Minusstunden anzuordnen.

8.4 Kann mein Arbeitgeber „Zwangsferien“ anordnen?

Nein, ein Arbeitgeber kann seine Mitarbeitenden nicht dazu verpflichten, während der Pandemie Ferien zu beziehen. Und er kann ihnen grundsätzlich auch nicht verbieten, auf bereits geplante Ferien zu verzichten. Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf im Sinne der Erholung richtige Ferien, die sie entsprechend frei organisieren dürfen - was jedoch in der derzeitigen Situation nicht möglich ist.

8.5 Ich habe nächste Woche Ferien, muss jedoch auf Pikett sein. Was gibt es dabei zu beachten?

Generell gilt, dass Ferien der Erholung gelten sollen. Der Erholungszweck der Ferien ist in der momentanen Situation per se fraglich. Klar ist jedoch, dass allfällige Ferien nicht als solche gelten, wenn gleichzeitig eine Rufbereitschaft besteht.

9. Weiter- und Fortbildung

9.1 Ich bin Assistenzarzt in der der Handchirurgie. Nun werde ich auf die Corona-IPS versetzt. Muss ich dies hinnehmen?

Es besteht keine konkrete gesetzliche Norm, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden eine andere Arbeit oder einen anderen Arbeitsort zuweisen kann. Deshalb muss die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (Art. 321d OR) im Einzelfall gegenüber der Sorgfalts- und Treupflicht (Art. 321a OR) abgewogen werden.

Die Grenzen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers setzen insbesondere

- die Zumutbarkeit für die Arbeitnehmenden,
- das Gebot von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB),
- der Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden (Art. 328 OR).

Was Arbeitnehmenden noch zumutbar ist, kann nicht allgemeingültig gesagt werden. Als Faustregel gilt: Je weniger die Umstände vorhersehbar waren und je kürzer die Dauer der Störung, desto eher ist es Arbeitnehmenden zuzumuten, eine andere Arbeit zu verrichten.

9.2 Ich kann meine Weiter- und/oder Fortbildung nicht wie geplant fortsetzen. Gelten in der aktuellen Situation diesbezüglich besondere Bestimmungen?

Das Schweizerische Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) hat Notstandsregelungen erlassen, um den besonderen Umständen Rechnung zu tragen. Sie sind auf der Webseite des SIWF publiziert.

9.3 Welchen Einfluss hat der Entscheid der Conférence latine des affaires sanitaires et sociales (CLASS), alle per 1. Mai 2020 geplanten Rotationen in der Westschweiz auf den 1. Juli zu verschieben, für mich als Assistenzärztin/-arzt?

Keine direkten. Die Umsetzung dieses Beschlusses erfolgt nun durch die Spitäler. Bezüglich der Anrechnung der Weiterbildung sind die Notstandsregelungen des SIWF zu beachten, siehe Frage 9.2.

9.4 Und inwiefern wirkt sich dieser Rotationsstopp auf meinen Arbeitsvertrag aus?

Gar nicht. Der bisherige Arbeitsvertrag gilt weiterhin. Um Arbeitsverträge ohne Einverständnis der Arbeitnehmenden zu ändern, bräuchte es kantonales Notrecht.

Stand: 17. April 2020