

FAQ Arbeitsrecht und Coronavirus

1. Gesundheitsschutz	2
1.1 Mein Arbeitgeber hat zu wenig Schutzkleidung. Kann ich mich deshalb weigern zu arbeiten?	2
1.2 Ich vermute, dass ich mich bei der Arbeit mit dem Coronavirus angesteckt habe. Kann COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt werden?	2
1.3 Darf mir das Spital das Tragen einer FFP2-Maske verbieten?	2
2. Schwangerschaft / Mutterschaft / Kinderbetreuung	2
2.1 Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat am 5. August 2020 entschieden, dass schwangere Frauen zu den besonders gefährdeten Personen gehören. Was bedeutet das für betroffene Ärztinnen?	2
2.2 Ich bin schwanger und muss bei der Arbeit im Spital eine Schutzmaske tragen. Die reduzierte Sauerstoffzufuhr schadet aber dem ungeborenen Kind. Der Arbeitgeber sieht das anders und lehnt eine Versetzung an einen Arbeitsplatz ohne Patientenkontakt ab. Was soll ich tun?	3
3. Teilzeitarbeit	3
3.1 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?	3
3.2 Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung, wenn ich selber am Coronavirus erkrankte und das Pensum in dieser Zeit höher gewesen wäre als vertraglich vereinbart?	3
3.3 Braucht es einen neuen Arbeitsvertrag, wenn ich mein Pensum temporär erhöhe?	3
4. Kündigung	4
4.1 Ich habe meine Stelle gekündigt. Kann mich mein Arbeitgeber zwingen zu bleiben?	4
5. Überstunden / Überzeiten / Minusstunden / Ferien	4
5.1 Kann mich der Arbeitgeber zwingen, die während der Pandemie entstandenen Minusstunden nachzuarbeiten?	4
6. Weiter- und Fortbildung	4
6.1 Ich bin Assistenzarzt in der der Handchirurgie. Nun werde ich auf die Corona-IPS versetzt. Muss ich dies hinnehmen?	4
6.2 Ich konnte meine Weiter- und/oder Fortbildung nicht wie geplant fortsetzen. Gelten diesbezüglich für die Pandemie besondere Bestimmungen?	4

1. Gesundheitsschutz

1.1 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 2).

1.2 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.

1.3 Darf mir das Spital das Tragen einer FFP2-Maske verbieten?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht alles zu unternehmen, um seine Mitarbeitenden maximal zu schützen. Dass man mit der FFP2-Maske besser geschützt ist als mit einer chirurgischen, steht ausser Frage.

Allerdings rät das Bundesamt für Gesundheit (BAG) dem Gesundheitspersonal nicht zum ausschliesslichen Tragen einer FFP2/3-Maske. Es empfiehlt diese für direkt exponierte (Gesundheits-) Fachpersonen bei Tätigkeiten mit grossem Risiko der Aerosolbildung bei Menschen mit begründetem Verdacht auf oder bestätigtem Covid-19. Das Tragen der FFP2-Maske wird bis 30 Minuten über die Aerosol generierende Massnahme hinaus und solange die erkrankte Person während dieser Zeit im Raum ist empfohlen. FFP2-Masken können gemäss BAG während einer ganzen Schicht getragen werden. [Swissnoso](#) definiert die Tätigkeiten mit grossem Risiko der Aerosolbildung (z. B. Intubation, nicht invasive Beatmung, Bronchoskopie, Laryngoskopie).

Mittlerweile gibt es ausreichende wissenschaftliche Evidenz, dass sich das Coronavirus über enge Kontakte und Tröpfchen überträgt. Bei einer Tröpfcheninfektion reichen Hygienemasken aus, um sich zu schützen, wenn bei einem medizinischen Eingriff keine starke Aerosolbildung zu erwarten ist. Nasen-Rachen-Abstriche sind keine Eingriffe, die mit starker Aerosolbildung einhergehen. Daher ist in diesem Fall eine Hygienemaske ausreichend.

Somit ist das Schutzkonzept des Arbeitgebers genügend, wenn er nur für bestimmte Situationen FFP2-Masken kostenlos zur Verfügung stellt. Sollte eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aber das Bedürfnis haben, sich mit einer solchen Maske zu schützen, und sich diese auf eigene Kosten beschaffen, so darf ihm der Arbeitgeber das Tragen sicher nicht verwehren.

2. Schwangerschaft / Mutterschaft / Kinderbetreuung

2.1 Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat am 5. August 2020 entschieden, dass schwangere Frauen zu den besonders gefährdeten Personen gehören. Was bedeutet das für betroffene Ärztinnen?

Am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber basierend auf der Mutterschutzverordnung verpflichtet, schwangere Frauen bestmöglich vor einer Ansteckung zu schützen. Ist dies gestützt auf eine

Risikoanalyse durch einen Arbeitsmediziner/eine Arbeitsmedizinerin nicht möglich, muss er Alternativen anbieten. Falls eine Weiterführung der Arbeit ausser Betracht fällt, kann der Frauenarzt/die Frauenärztin ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Weitere Informationen, auch zum Schutz am Arbeitsplatz, bieten das [Staatssekretariat für Wirtschaft \(SECO\)](#) sowie die [Schweizerische Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe \(SGGG\)](#).

2.2 Ich bin schwanger und muss bei der Arbeit im Spital eine Schutzmaske tragen. Die reduzierte Sauerstoffzufuhr schadet aber dem ungeborenen Kind. Der Arbeitgeber sieht das anders und lehnt eine Versetzung an einen Arbeitsplatz ohne Patientenkontakt ab. Was soll ich tun?

Jeder Betrieb mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten, die für Mutter und Kind gesundheitlich riskant sind, muss eine Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person vornehmen (Art. 63 Abs. 1 ArGV 1). Unter die Definition der gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten fallen auch die meisten medizinischen Tätigkeiten.

Die Schilderung des Sachverhalts lässt offen, welche Schutzmassnahmen seitens des Arbeitgebers bestehen, sieht man vom Tragen einer Schutzmaske ab. Diesbezüglich ist wiederum nicht klar, ob die Maske im Dienst permanent getragen werden muss oder immer wieder abgelegt und ausgewechselt werden kann.

Jeder solche strittige Fall ist deshalb gesondert und aufgrund der konkreten Situation im Rahmen der erwähnten Risikoanalyse zu beurteilen.

3. Teilzeitarbeit

3.1 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.

3.2 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.

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

Nein, es braucht grundsätzlich keine Anpassung des Arbeitsvertrags, siehe oben Frage 3.1. 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.

4. Kündigung

4.1 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.

5. Überstunden / Überzeiten / Minusstunden / Ferien

5.1 Kann mich der Arbeitgeber zwingen, die während der Pandemie entstandenen Minusstunden nachzuarbeiten?

Bei unfreiwillig entstandenen Minusstunden handelt es sich um einen sogenannten Annahmeverzug des Arbeitgebers (Art. 324 OR). Konnte der Arbeitgeber keine Arbeit zuweisen, obwohl die Arbeitsleistung angeboten wurde, so besteht ein Anrecht auf volle Lohnzahlung. Demnach ist es nicht zulässig, unfreiwillige Minusstunden nacharbeiten zu lassen.

6. Weiter- und Fortbildung

6.1 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 Treuepflicht (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.

6.2 Ich konnte meine Weiter- und/oder Fortbildung nicht wie geplant fortsetzen. Gelten diesbezüglich für die Pandemie 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.

Stand: 16. Februar 2021