

Coronavirus

Infoblatt für das Gesundheitspersonal

Auch in der Schweiz gibt es eine steigende Anzahl von Coronavirus-Fällen. Da sich das Virus weiter ausbreitet, kommt es zu Einschränkungen im Alltag und bei der Arbeit. Welche Folgen hat das für Arbeitnehmende? Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Allgemeine Info für Gesundheitsfachpersonen

Merkblatt des Bundesamts für Gesundheit (BAG) für Gesundheitsfachpersonen:

» [Neues Coronavirus: Informationen für Gesundheitsfachpersonen](#)

Info für das Personal in den Alters- und Pflegeheimen

Merkblatt des BAG für die Situation in Alters- und Pflegeheimen

» [Neues Coronavirus: Informationen für Gesundheitsfachpersonen](#)

Info zu konkreten Fragestellungen

Tragen von Schutzmasken

Merkblatt des BAG auf oben genannter Seite zum Downloaden. Das BAG empfiehlt das Tragen von hygienischen Schutzmasken für das Gesundheitspersonal:

- welches PatientInnen mit respiratorischen Symptomen (Husten und/oder Fieber) untersucht oder pflegt (direkte Exposition), inkl. dem Abstrich aus Nase- und Rachenraum für die Untersuchung auf SARS-CoV-2.
- welches besonders gefährdete Personen untersucht und pflegt und einen Mindestabstand von 2 m nicht einhalten kann.

Für direkt exponiertes medizinisches Spitalpersonal empfiehlt das BAG bei Tätigkeiten mit grosser Gefahr der Aerosolbildung (z.B. Bronchoskopie) die Verwendung einer FFP2/3-Maske.

Tragdauer von Schutzmasken: Weitere Info zum Tragen von Schutzmasken auf der SUVA-Webseite (<https://www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/atemschutz>). Bezüglich der Tragdauer sagt die SUVA: Das Tragen von Schutzmasken mit erhöhtem Atemwiderstand (z. B. Filtersystemen) ist anstrengend. Die Tragzeit ist deshalb zu begrenzen. Die mögliche Tragzeit hängt auch von der Umgebungstemperatur und vom Ausmass der körperlichen Aktivität ab. Es wird empfohlen, keinesfalls mehr als 3 Stunden mit Filtermasken ohne Gebläseunterstützung zu arbeiten. Bei Arbeiten mit Atemschutz sind feste Pausen einzuplanen. Die Arbeitsunterbrüche sollen mindestens eine halbe Stunde betragen.

..

Impfzwang

Gemäss dem Epidemiegesetz kann der Bund ein Impfblogatorien veranlassen. Kantone dürfen nur bei erheblicher Gefahr ein Obligatorium verhängen. Sowohl die SUVA als auch das BAG empfehlen das Impfen gegen saisonale Grippe. Die Betriebe können ihre Angestellten nicht zum Impfen zwingen, müssen ihrerseits jedoch konsequent alle anderen Massnahmen zum Hygieneschutz und zur Prävention umsetzen. Dazu gehört etwa auch das Tragen von Masken.

Überstunden

Arbeitnehmende können ausnahmsweise zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (Art. 321c Abs. 1 OR):

1. **Notwendigkeit:** Die Überstunden müssen notwendig sein, weil beispielsweise ausserordentlich viel Arbeit anfällt oder diese dringend ist.
2. **Keine Überforderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers:** Das Leisten von Überstunden darf keine Überforderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zur Folge haben.
3. **Zumutbarkeit:** Überstunden müssen dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Bei Arbeitnehmenden in Teilzeit ist bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zu beachten, dass sie neben der Teilzeitstelle noch andere Verpflichtungen haben können.
4. **Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) über die Arbeits- und Ruhezeiten.**

Ältere Mitarbeitende

Der Arbeitgeber hat älteren MitarbeiterInnen gegenüber eine erhöhte Fürsorgepflicht. Gemäss BAG sind ältere Menschen in der aktuellen Situation generell stärker gefährdet. Der Arbeitgeber muss deshalb den Gesundheitsschutz seines älteren Personals maximal gewährleisten. Dies gilt allerdings für das gesamte Personal.

Krankes Kind oder kranke Angehörige zuhause

Eltern dürfen gegen Vorlage eines Arztzeugnisses drei Tage für die Betreuung kranker Kinder freinehmen, in der öffentlichen Verwaltung zum Teil auch länger. Wenn die Frage der Lohnfortzahlung für diesen Fall nicht im Arbeitsvertrag geregelt ist, wird die Pflege kranker Kinder behandelt wie eine Arbeitsverhinderung nach OR 324a, also eine Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden. Der Arbeitgeber ist also verpflichtet, den Lohn entsprechend zu zahlen.

Unabhängig von der Bezahlung können Eltern für die Pflege eines Kindes auch länger zuhause bleiben, wenn es keine andere Lösung gibt. Dann erhalten sie in der Regel keinen Lohn. Personen, welche kranke Angehörige zuhause betreuen, unterliegen ebenfalls einer Fürsorgepflicht.

Bei einer Pandemie mit hoher Ansteckungsgefahr ist es allerdings nicht sinnvoll, nach der Pflege einer erkrankten Person nach drei Tagen wieder zur Arbeit zu gehen und andere Menschen anzustecken. Der VPOD fordert daher, dass die Lohnfortzahlung in diesem Fall über die 3-Tage-Frist hinaus verlängert wird.

Kita- oder Schulschliessung

Dass Eltern für ihre Kinder sorgen, ist eine gesetzliche Pflicht (Art. 276 ZGB). Sind Arbeitnehmende deswegen unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, muss ihnen der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter entrichten. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.

Im Falle einer Pandemie ist es aber nicht sinnvoll, andere kollektive Betreuungsformen zu organisieren (zum Beispiel gemeinsame Betreuung mit anderen Eltern). Daher fordert der VPOD, dass der Lohn in diesem Fall für den Zeitraum der Kita- bzw. Schulschliessung fortgezahlt wird.

Urlaubsverbot

Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt - aus dringlichen und unvorhergesehenen betrieblichen Bedürfnissen. Das kann bei einer Pandemie im Gesundheitsbereich der Fall sein. Die Verschiebung muss dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin innert kürzester Frist kommuniziert werden. Und der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer den entstandenen Schaden ersetzen, d.h. den bereits gebuchten Urlaub bezahlen.

Hingegen darf der Arbeitgeber nicht verbieten, ins Ausland zu reisen; wenn das EDA keine Warnung für das Urlaubsziel ausgibt, dann darf man auch dorthin reisen.

Zwangsurlaub

Wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden heimschickt, befindet er sich im sogenannten Annahmeverzug und muss den Lohn trotzdem zahlen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zwar gemäss Gesetz den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Er muss dabei aber die Arbeitnehmenden anhören und auf ihre Wünsche Rücksicht nehmen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien, im Allgemeinen drei Monate im Voraus.

Zwangsurlaub nach Ferien in Italien: Der Arbeitgeber verlangt von mir, zuhause zu bleiben und mich selbst für zwei Wochen zu isolieren. Wenn sich die Arbeit in Telearbeit erledigen lässt, sollte dies geschehen. Falls die Arbeit aber nur im Betrieb möglich ist und Sie dort unverschuldet keinen Zutritt haben, muss der Lohn trotzdem weiterbezahlt werden.

Verspätet zur Arbeit wegen Einschränkungen beim öffentlichen Verkehr

Sie sind entschuldigt, wenn Sie zu spät erscheinen oder aus genanntem Grund nicht mehr bei der Arbeit erscheinen können. Es besteht dann aber keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers. Allerdings kann der Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen. Können die Arbeiten auch von zu Hause aus erledigt werden, können Sie Ihre Arbeit so regeln und der Lohnanspruch bleibt bestehen.

Weitere Fragen? Schreibe eine Email an: elvira.wiegers@vpod-ssp.ch

Die starke Gewerkschaft im Service public

www.vpod.ch – vpod@vpod.ch