17. September 2021

Häufigste personalrechtliche Fragen (FAQ) im Zusammenhang mit dem Coronavirus

1. Wer ist zuständig für die Anordnung von besonderen personalrechtlichen Massnahmen wie die befristete Änderung der Funktion oder des Arbeitsorts?

Falls das Departement nichts anderes anordnet, ist die Verwaltungseinheit als Arbeitgeber zuständig (Art. 2 Abs. 5 BPV[1]). Das Departement kann die Entscheidkompetenz jederzeit wieder zurücknehmen. Der Bundesrat kann mit einem Bundesratsbeschluss bei grösseren und bedeutenden Vorfällen personalrechtliche Massnahmen in grösserem Ausmass beschliessen.

2. Können Angestellte verpflichtet werden, für eine bestimmte Zeit andere Aufgaben als diejenigen im Stellenbeschrieb auszuüben oder an einem anderen Arbeitsort zu arbeiten?

Der Arbeitgeber kann ohne Änderung des Arbeitsvertrags Änderungen der Funktion bzw. des Arbeitsbereichs und des Arbeitsorts für maximal zwölf Monate vornehmen, wenn diese dienstlich erforderlich und zumutbar sind (Zumutbarkeitskriterien gemäss Art. 104*a* Abs. 1 BPV; Art. 25 Abs. 3bis BPV). Ist der neue Arbeitsort vom Wohnort der Angestellten weiter entfernt als der Arbeitsort gemäss Arbeitsvertrag, sind Spesen für den längeren Weg und die Verpflegungspauschalen gemäss Artikel 43 VBPV geschuldet.

Von der Zuweisung eines anderen Arbeitsortes nach Art. 25 Abs. 3bis Bst. a BPV ist die Anweisung zu einer Dienstreise zu unterscheiden. Dienstreisen dienen der vorübergehenden Erledigung von Dienstgeschäften ausserhalb des Dienstbetriebes; das kann am vertraglichen Arbeitsort, aber auch ausserhalb desselben sein. Eine Dienstreise ausserhalb des vertraglichen Arbeitsortes umfasst in der Regel einen relativ kurzen Einsatz von einem bis mehreren Tagen, sofern die Dienstreisetätigkeit nicht funktionsimmanent ist. Während Dienstreisen müssen die oben erwähnten Zumutbarkeitskriterien nicht erfüllt sein. Angestellte auf Dienstreisen haben Anspruch auf Spesenersatz.

3. Kann der Arbeitgeber als befristete Massnahme eine Erhöhung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades einseitig anordnen?

Die Höhe des Beschäftigungsgrads wird im Arbeitsvertrag geregelt (Art. 25 Abs. 2 Bst. e BPV). Eine Änderung des Beschäftigungsgrads ist nur mit Einverständnis der Angestellten möglich.

Es können aber die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitmodelle genutzt werden. Der Arbeitgeber kann ausserdem bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit Mehrarbeit und Überzeit anordnen (Art. 65 Abs. 1 BPV).

[1] Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3)

4. Kann der Arbeitgeber anordnen, dass Angestellte zu Hause bleiben und dort arbeiten?

Der Arbeitgeber kann jederzeit anordnen, dass Angestellte zu Hause bleiben und dort arbeiten. Er ist verpflichtet, den Lohn weiterzubezahlen (Art. 15 Abs. 1 BPG[2], Art. 321*d* und 324 Abs. 1 OR[3]). Kranke Angestellte dürfen nur insoweit Home-Office leisten, als ihre Arbeitsfähigkeit dies ermöglicht.

5. Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen, wenn die Angestellten infolge der besonderen Lage zu wenig Arbeit haben?

Ist nicht genügend Arbeit vorhanden und bietet der Arbeitnehmer seine Arbeit an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Er ist dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324 OR). Somit kann die angestellte Person die infolge fehlender Arbeit nicht geleistete Arbeitszeit bis maximal zur täglichen Sollarbeitszeit anrechnen lassen. Es ist aber vorab zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Im Weiteren sollte geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3bis BPV).

6. Die technische Infrastruktur im Home-Office funktioniert nicht zufriedenstellend oder steht nicht zur Verfügung. Kann die dadurch ausgefallene Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden?

Lässt die vorhandene Infrastruktur die Leistung von Home-Office nicht zu, ist die Arbeit am Arbeitsplatz zu erbringen. Der Arbeitgeber muss dabei gestützt auf seine Fürsorgepflicht und Art. 25 Covid-19-Verordnung besondere Lage[4] die vom BAG empfohlenen Schutzmassnahmen einhalten (vgl. auch Frage 7).

7. Unter welchen Umständen kann man wieder im Büro arbeiten? Sind die Angestellten, die im Büro arbeiten, verpflichtet eine Maske zu tragen?

Es besteht eine Homeoffice-Empfehlung. Dies bedeutet, dass weiterhin Vorsicht geboten ist. Die Rückkehr ins Büro sollte deshalb gestaffelt erfolgen. Die generelle Maskenpflicht im Arbeitsbereich ist grundsätzlich aufgehoben. In den Büroräumlichkeiten gelten die vom BAG empfohlenen Massnahmen bezüglich Abstand, Händehygiene und Reinigung. Kann der Abstand nicht eingehalten werden, sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip zu treffen, z. B. physische Trennung, getrennte Teams oder Tragen von Masken (Art. 25 Abs. 2 Covid-19-Verordnung besondere Lage). Es wird dem Arbeitgeber überlassen, ob und in welchen Situationen es im Rahmen der Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip notwendig ist, das Tragen von Gesichtsmasken anzuordnen. Angesichts der Aufhebung der Maskenpflicht ist das regelmässige Lüften der Räumlichkeiten von grosser Bedeutung.

8. Müssen besonders gefährdete Angestellte zu Hause bleiben, wenn deren Aufgaben keine oder nur eine teilweise Leistung von Home-Office zulassen? Unter welchen Bedingungen können diese Angestellten am Arbeitsort beschäftigt werden?

8.1 Grundsatz Home-Office

Arbeitgeber ermöglichen ihren besonders gefährdeten Angestellten ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Sie treffen zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und

---

[2] Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220)

[3] Obligationenrecht (OR, SR 220)

[4] Verordnung vom 23. Juni 2021 über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie (SR 818.101.26)

technischen Massnahmen (Art. 27*a* Abs. 1 Covid-19-Verordnung 3[5]). Als besonders gefährdet gelten schwangere Frauen sowie Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können und insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen (Art. 27*a* Abs. 10 i.V.m. Anhang 7 Covid-19-Verordnung 3). Ist es nicht möglich, die angestammte Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen, so weist der Arbeitgeber den betroffenen Angestellten bei gleicher Entlöhnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zu, die von zu Hause aus erledigt werden kann (Art. 27*a* Abs. 2 Covid-19-Verordnung 3).

8.2 Beschäftigung am Arbeitsort (Art. 27*a* Abs. 3 Covid-19-Verordnung 3)

Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz am Arbeitsort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit am Arbeitsort beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a. Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt wird.
b. 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).

8.3 Ersatzarbeit am Arbeitsort (Art. 27*a* Abs. 4 Covid-19-Verordnung 3)

Ist es nicht möglich, die betroffenen Angestellten gemäss Ziffern 8.1 und 8.2 zu beschäftigen, so weist ihnen der Arbeitgeber bei gleicher Entlöhnung eine gleichwertige Ersatzarbeit am Arbeitsort zu, bei der die Bedingungen gemäss Ziffer 8.2 Buchstaben a und b erfüllt sind.

8.4 Ablehnung einer zugewiesenen Arbeit (Art. 27*a* Abs. 6 Covid-19-Verordnung 3)

Die Angestellten können die Übernahme einer ihnen zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen nach den Ziffern 8.1 bis 8.3 nicht erfüllt oder wenn die Angestellten die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

8.5 Lohnfortzahlung (Art. 27*a* Abs. 7 Covid-19-Verordnung 3)

Ist es nicht möglich, die betroffenen Angestellten nach den oben genannten Bedingungen (Ziff. 8.1-8.3) zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit ab (Ziff. 8.4), so befreit sie der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht.

8.6 Verfahren (Art. 27*a* Abs. 5 und 8 Covid-19-Verordnung 3)

Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er die betroffenen Angestellten an. Diese machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

9. Kann der Arbeitgeber ganze Bereiche schliessen? Bleibt der Lohnanspruch der Angestellten bestehen, auch wenn sie nicht arbeiten?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ganze Bereiche zu schliessen. Solange die Angestellten ihre Arbeit anbieten, bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung jedoch bestehen. Nur wenn Angestellte ohne ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zu Hause bleiben und kein

[5] Verordnung 3 vom 19. Juni 2020 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) (SR 818.101.24)

Home-Office leisten, ist kein Lohn geschuldet (Art. 15 Abs. 1 BPG, Art. 321*d* und 324 Abs. 1 OR). Es ist aber zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Im Weiteren sollte geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3bis BPV).

10. Wie ist mit Angestellten umzugehen, die aus Angst vor Gefahren nicht am Arbeitsort erscheinen?

Sofern keine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben der Angestellten besteht, sind sie verpflichtet, am Arbeitsort zu erscheinen. Alternativ können die Angestellten mit Einwilligung des Arbeitgebers Home-Office leisten. Erscheinen die Angestellten ohne Rechtfertigungsgrund nicht am Arbeitsplatz, ist kein Lohn geschuldet. Im Weiteren können personalrechtliche Massnahmen (Mahnung, Disziplinarverfahren, Kündigung nach erfolgter Mahnung oder aus wichtigen Gründen) eingeleitet werden, sofern das Fernbleiben als unentschuldigt eingestuft werden müsste.

11. Wie sieht die Rechtslage bei der Schliessung von Schulen und Kinderkrippen aus, wenn Angestellte aufgrund ihrer gesetzlichen Betreuungspflichten zu Hause bleiben müssen?

Schulen und Kinderkrippen sind wieder geöffnet. Somit ist es nicht mehr notwendig, die Kinder infolge der besonderen Lage zu Hause zu betreuen. Es besteht somit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern sich die Eltern trotzdem entscheiden, ihre Kinder zu Hause zu betreuen. Bei einer Notwendigkeit der Betreuung von Kindern infolge einer kurzfristigen Schliessung einer Schule oder Kinderkrippe oder infolge einer angeordneten Quarantäne der Kinder wird ein bezahlter Urlaub von bis zu drei Tagen gewährt. Darüber hinaus besteht keine Pflicht des Arbeitgebers auf Lohnfortzahlung. Die Angestellten können für die restliche Betreuungszeit unbezahlten Urlaub beziehen und bei der Eidg. Ausgleichskasse ein Gesuch um Erwerbsersatz stellen (Art. 2 Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall[6]).

12. Kann der Arbeitgeber kurzfristig einen Ferienbezug oder eine Kompensation von Zeitguthaben anordnen?

Ferien: Der Arbeitgeber muss den Angestellten den Zeitpunkt des Bezugs der Ferien mindestens drei Monate vorher ankündigen. Kann der Arbeitgeber diese Frist nicht einhalten, braucht er das Einverständnis der Angestellten (Art. 329*c* Abs. 2 OR).

Überzeit/Mehrarbeit: Kommt betreffend den Zeitpunkt der Kompensation keine einvernehmliche Lösung zustande, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Interessen der Angestellten (Art. 65 Abs. 4 BPV).

13. Können Angestellte, die in den nächsten Wochen Ferien geplant haben, diese kurzfristig verschieben?

Angestellten, welche Urlaube geplant haben, und den Ferienbezug verschieben möchten, kann dies nach Absprache mit ihren Vorgesetzten ermöglicht werden, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Die Vorgaben von Artikel 67 Absatz 3 BPV bleiben bestehen (Bezug von Ferien im laufenden Kalenderjahr, Übertrag ins Folgejahr nur wegen zwingenden betrieblichen Gründen, Krankheit oder Unfall).

---

[6] Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19); SR 830.31

14. Darf der Arbeitgeber seinen Angestellten Ferienreisen in gefährdete Länder untersagen? Kann er nach solchen Reisen anordnen, dass die Angestellten nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen dürfen, auch wenn keine behördliche Verfügung einer Quarantäne vorliegt? Wäre diese Abwesenheitszeit bezahlt?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Dem Arbeitgeber wird aber dann ein Weisungsrecht zugestanden, wenn eine konkrete und ernsthafte Gefahr besteht, dass die Arbeitnehmenden infolge ihrer Ferienreise ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen könnten. Nach der Rückkehr seiner Angestellten aus Ländern mit hohem Ansteckungsrisiko kann der Arbeitgeber ihnen untersagen am Arbeitsplatz zu erscheinen, auch wenn keine behördliche Anordnung einer Quarantäne gemäss Artikel 2 Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs[7] vorliegt. Er muss ihnen aber während der verordneten Abwesenheit den Lohn ausrichten.

15. Müssen sich die Angestellten ein Selbstverschulden anrechnen lassen, wenn sie entgegen der Weisung des Arbeitgebers in Länder reisen, in denen ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und sie sich dabei mit dem Coronavirus anstecken?

Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Angestellten sich entgegen der Weisung des Arbeitgebers einer konkreten und ernsthaften Gefahr ausgesetzt haben, wäre ein Selbstverschulden gegeben. Dabei müssten sich die Angestellten aber bewusst in Gebiete begeben haben, wo das Ansteckungsrisiko extrem hoch war. In solchen Fällen wäre es bei schwerem Selbstverschulden möglich, den Lohnanspruch zu kürzen oder in Extremfällen sogar ganz zu entziehen (Art. 57 Abs. 3 BPV).

16. Die Angestellten können von ihrem Ferienort nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da der Ferienort unter Quarantäne gesetzt wurde. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung?

Gemäss der Praxis zu Artikel 324*a* OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht nur dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Die Quarantäne betrifft aber den ganzen Ferienort und somit einen grösseren Kreis von Personen, so dass der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Der Arbeitgeber ist gemäss dieser Praxis nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Er sollte aber Home-Office bewilligen, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist dies nicht möglich, müssen die Angestellten Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

17. Die Angestellten müssen während ihrer Ferien unverschuldet in eine durch eine Schweizer Behörde verordneten Quarantäne. Ist es möglich, dass sie ihre Ferien nachbeziehen können, wenn sie ihre Arbeit nicht im Home-Office leisten können?

Gemäss der geltenden OR-Praxis ist der Erholungszweck der Ferien dann nicht mehr gegeben, wenn die angestellte Person ferienunfähig ist. In solchen Fällen gelten die entsprechenden Ferientage als nicht bezogen. Eine Quarantäne schränkt den Erholungszweck und die Möglichkeit des Genusses der Ferien grundsätzlich so erheblich ein, dass die Ferienfähigkeit im Normalfall nicht mehr gegeben ist. Aus diesem Grund können die Ferien nachgeholt werden, sofern die Quarantäne unverschuldet ist, mindestens drei Tage dauert und kein Home-Office geleistet werden kann.

[7] Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) im Bereich des internationalen Personenverkehrs; SR 818.101.27

18. Die angestellte Person kann von einer Dienstreise nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da der Aufenthaltsort unter Quarantäne gesetzt wurde. Erhält sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung und Spesenersatz?

Im Gegensatz zu privaten Reisen gilt bei Dienstreisen eine andere Praxis für die Beurteilung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Anordnung einer Quarantäne. Das Risiko wird dabei dem Arbeitgeber zugerechnet, selbst wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Somit besteht in solchen Fällen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung und Spesenersatz (Übernachtungen, Mahlzeiten, Transporte etc.). Falls die angestellte Person über die nötige Infrastruktur verfügt und es die zu erfüllenden Aufgaben zulassen, kann die Arbeitsleistung auch vom Ort der Quarantäne aus verlangt werden.

19. Die Angestellten können nicht mehr an ihren Arbeitsplatz gelangen, da sie von der kantonalen Gesundheitsbehörde infolge Kontakt zu einer am Coronavirus erkrankten Person unter Quarantäne gesetzt wurden. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung?

Gemäss der Praxis zu Artikel 324*a* OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Im vorliegenden Fall wird die angestellte Person persönlich unter Quarantäne gestellt, womit grundsätzlich ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gegeben ist. Bedingung dafür ist aber, dass die angestellte Person kein Home-Office leisten kann, weil es bspw. die technische Infrastruktur oder die zu erfüllenden Aufgaben nicht zulassen. Wird kein Home-Office geleistet, obschon die Voraussetzungen dafür gegeben wären, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

20. Eine angestellte Person muss in Quarantäne. Infolge einer Überlastung der kantonalen Behörden fehlt aber eine entsprechende behördliche Anordnung. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne trotzdem Lohnfortzahlung?

Damit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Arbeitsverhinderung wegen Quarantäne besteht, muss in der Regel eine Anordnung der zuständigen kantonalen Behörden vorliegen. Kann dieser Nachweis für die Quarantänepflicht infolge der Überlastung der kantonalen Behörden nicht erbracht werden, so genügt ausnahmsweise die Selbstdeklaration der Angestellten. Es muss aber begründet werden, weshalb der Nachweis der behördlichen Anordnung für die Quarantänepflicht nicht erbracht werden kann.

21. Haben Angestellte, die sich infolge einer Benachrichtigung durch die SwissCovid-App in Quarantäne begeben, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Wird die Quarantäne durch die kantonale Gesundheitsbehörde verfügt, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern die Leistung von Home-Office nicht möglich ist (vgl. Frage 20). Begeben sich die Angestellten hingegen freiwillig in Quarantäne und ist Home-Office nicht möglich, müssen sie für die Zeit der Abwesenheit Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

22. Kann die Bewilligung für bereits gebuchte Ferien widerrufen werden? Besteht eine Schadenersatzpflicht seitens des Arbeitgebers in solchen Fällen?

Ist es aus dringenden und unvorhergesehenen Gründen erforderlich, dass die Angestellten am Arbeitsplatz bleiben, kann die bereits erteilte Bewilligung für Ferien widerrufen werden. Der Arbeitgeber sollte aber von diesem Recht nur mit grosser Zurückhaltung Gebrauch machen. Er ist für sämtliche belegte Kosten für bereits gebuchte Ferien schadenersatzpflichtig (Art. 329*c* OR).

23. Müssen Angestellte Ferien, andere Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen, wenn sie zu Hause bleiben, um Angehörige zu unterstützen oder zu pflegen?

Es besteht ein Anspruch auf höchstens drei Tage bezahlten Urlaub für die erste notfallmässige Pflege und die Organisation der weiteren Pflege von Familienmitgliedern oder des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin (Art. 40 Abs. 3 Bst. c VBPV). Findet die angestellte Person in diesen Fällen keine alternative Betreuungsmöglichkeit, sollte ihr Home-Office bewilligt werden, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist Home-Office nicht möglich, müssen die Angestellten Ferien, Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen.

24. Wer trägt den Schaden, der den Angestellten aufgrund einer dienstlichen Anordnung in ausserordentlichen oder besonderen Lagen entsteht?

Spesen: Den Angestellten werden die Auslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen (Art. 72 BPV, Art. 41ff VBPV).

Schaden infolge Rückrufs aus den Ferien: In ausserordentlichen oder besonderen Lagen darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden einen Ferienabbruch verlangen. Dadurch entstandener Schaden muss der Arbeitgeber gemäss den Kriterien nach Art. 3 VG[8] (Kausalität, Widerrechtlichkeit) ersetzen.

Weiterer Schaden: Der Arbeitgeber haftet den Arbeitnehmenden für den Schaden, den er ihnen kausal und widerrechtlich verursacht (Art. 3 VG).

25. Wie sieht die Rechtslage aus, wenn Mitarbeitende in Kontakt mit Virenträgern gekommen sind, aber nicht klar ist, ob der Coronavirus bei ihnen ausbricht. Kann der Arbeitgeber sie verpflichten, zu Hause zu bleiben und wie sieht in diesem Fall die Lohnfortzahlung aus?

Die Mitarbeitenden können gestützt auf die Fürsorgepflicht verpflichtet werden, zu Hause zu bleiben. Die Lohnfortzahlungspflicht bleibt bestehen (Art. 321*d* und 324 Abs. 1 OR).

26. Müssen Angestellte, die am Coronavirus erkranken, ein Arztzeugnis einreichen?

Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit oder Unfall, die länger als fünf Arbeitstage dauern, ist der zuständigen Stelle ein ärztliches Zeugnis einzureichen (Art. 61 Abs. 2 VBPV). Diese Regel gilt auch bei Erkrankungen infolge des Coronavirus. Das EFD hatte entschieden, diese Frist gestützt auf Artikel 61 Absatz 2bis VBPV von fünf auf zehn Arbeitstage zu verlängern. Diese Massnahme galt vom 11. November 2020 bis 30. April 2021. Die Fristverlängerung galt auch bei Abwesenheiten aus anderen Krankheitsgründen. Ab dem 1. Mai 2021 gilt wieder die ordentliche Frist von fünf Arbeitstagen.

27. Kann der Arbeitgeber von den Angestellten verlangen, dass sie eine Infektion mit dem Coronavirus melden?

Das Arztzeugnis beinhaltet keine Diagnose, sondern nur die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit. Die Angestellten können grundsätzlich freiwillig den Abwesenheitsgrund (z. B. Coronavirus) angeben. Besteht aber eine substantielle Gefahr, dass sich durch Nichtbekanntgabe des Krankheitsgrundes weitere Angestellte anstecken könnten, muss die an Corona erkrankte angestellte Person infolge ihrer Treuepflicht die Infektion ihrem Arbeitgeber mitteilen.

[8] Verantwortlichkeitsgesetz (VG; SR 170.32)

28. Muss der Arbeitgeber seinen Angestellten für Home-Office, das während der Corona-Zeit geleistet wird, eine Entschädigung für die Auslagen bezahlen?

Das während der Corona-Zeit geleistete Home-Office ist zeitlich befristet. Deshalb werden grundsätzlich keine Auslagen entschädigt. Das gilt beispielsweise für die Benutzung der privaten Infrastruktur oder den Kauf eines Bürostuhls. Der Arbeitgeber muss den Angestellten aber die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen (bspw. Laptop, Büromaterial).

29. Muss der Arbeitgeber seinen Angestellten die Kosten für Masken, die auf Dienstreisen im öffentlichen Verkehr getragen werden müssen, entschädigen? Besteht eine solche Pflicht für das Tragen von Masken auf dem Arbeitsweg?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer sämtliche für die Ausführung seiner Arbeit notwendigen Auslagen ersetzen (Art. 327*a* Abs. 1 OR). Somit muss der Arbeitgeber die Auslagen, die den Angestellten aufgrund einer Dienstreise entstehen, übernehmen (vgl. auch Art. 41 VBPV). Zu den notwendigen Auslagen gehören auch die Kosten für eine Maske, sofern die Dienstreise mit dem öffentlichen Verkehr absolviert wird. Alternativ kann der Arbeitgeber den Angestellten die Masken kostenlos abgeben. Hingegen ist der Arbeitsweg Sache der Arbeitnehmenden. Sämtliche daraus entstehenden Kosten gehen zulasten der Angestellten. Es besteht somit kein Anspruch der Angestellten auf eine Entschädigung für den Kauf von Masken, die auf dem Arbeitsweg getragen werden. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den Angestellten die Masken kostenlos abzugeben.

30. Muss der Arbeitgeber seinen Angestellten die Kosten für Schutzmasken, die sie aufgrund der Vorschriften in der Covid-19-Verordnung besondere Lage am Arbeitsplatz tragen müssen, entschädigen?

Gemäss den geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen (Art. 6 ArG, Art. 27 ArGV3) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit seiner Angestellten zu schützen und dabei alle notwendigen und angemessenen Massnahmen zu treffen. So muss der Arbeitgeber seinen Angestellten zumutbare und wirksame persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen. Er ist somit verpflichtet, seinen Angestellten die Schutzmasken kostenlos zur Verfügung zu stellen oder ihnen die entsprechenden Kosten dafür zu ersetzen.

31. Darf der Arbeitgeber von seinen Angestellten verlangen, dass sie sich impfen lassen?

Grundsätzlich darf niemand gegen seinen Willen geimpft werden. Dies würde eine Verletzung der persönlichen Integrität darstellen. Der Arbeitgeber kann nur dann eine Impfung verlangen, wenn nur so die Arbeitstätigkeit weiter ausgeübt werden kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die angestellte Person beruflich regelmässigen Kontakt zu besonders gefährdeten Personen hat. Wenn die angestellte Person sich weigert, muss vorab abgeklärt werden, ob die Tätigkeit nicht mit der Vornahme von anderen Massnahmen ausgeübt werden kann. Im Weiteren ist zu prüfen, ob der angestellten Person eine andere zumutbare Funktion zugewiesen werden könnte (Art. 25 Abs. 3 BPV). Ist dies nicht möglich und weigert sich die angestellte Person weiterhin, sich impfen zu lassen, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

32. Müssen die Angestellten ihren Arbeitgeber darüber informieren, ob sie geimpft sind oder nicht?

Eine Meldepflicht über den Impfstatus untersteht den gleichen Bedingungen wie die Anweisung des Arbeitgebers an seine Angestellten, sich impfen zu lassen (vgl. Ziff. 33 oben). Es ist möglich, dass die Angestellten dem Arbeitgeber die Auskunft freiwillig erteilen.

Der Arbeitgeber darf in diesem Fall aber die Daten nur dann bearbeiten, wenn sie geeignet und objektiv gesehen erforderlich sind, um ein legitimes Ziel zu erreichen (bspw. Erstellung einer Einsatzplanung zur Betreuung besonders gefährdeter Personen). Hingegen kann es kein legitimes Ziel sein, möglichst viele Personen im Büro arbeiten zu lassen. Für die Bearbeitung der Angaben zum Impfstatus benötigt der Arbeitgeber eine ausdrückliche Einwilligung der angestellten Person (Art. 4 Abs. 5 DSG[9]).

33. Wird für die Zeit für die Vornahme der Impfung gegen Covid 19 bezahlter Urlaub gewährt?

Die Impfung wird hinsichtlich bezahltem Urlaub einem Arztbesuch gleichgestellt. Wenn möglich soll die Impfung in der Freizeit oder zu Randzeiten vorgenommen werden. Erfolgt sie während der Arbeitszeit, wird für die Zeit, die für die Impfung notwendig ist, bezahlter Urlaub gewährt. Dabei kann an diesem Tag insgesamt maximal die tägliche Sollarbeitszeit (inkl. geleisteter Arbeitszeit und bezahltem Urlaub) erfasst werden. Für Abwesenheiten zum Zweck der Begleitung von Personen, die sich impfen lassen, besteht hingegen kein Anspruch auf bezahlten Urlaub.

34. Auf welcher Rechtsgrundlage kann die Arbeitgeberin Bundesverwaltung Zertifikate der Mitarbeitenden prüfen? Welche Grundsätze und Rahmenbedingungen müssen eingehalten werden?

Die Arbeitgeberin kann Gesundheitsdaten bearbeiten, um ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten wahrzunehmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. g i.V.m. Art. 27 BPG). Sie kann das Vorliegen eines Zertifikats bei ihren Angestellten überprüfen, wenn dies der Festlegung angemessener, nach dem STOP-Prinzip zu treffenden Schutzmassnahmen oder der Umsetzung von Testkonzepten dient. Im Sinne der Datensparsamkeit soll das Covid-light-Zertifikat genutzt werden, wenn es für die Massnahmen nicht erforderlich ist, zwischen dem Immunitätsstatus (genesen oder geimpft) und dem Infektionsstatus (getestet) zu unterscheiden. Das Überprüfen des Zertifikats durch die Arbeitgeberin muss in jedem Fall geeignet und erforderlich sein, um ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und die Gesundheit ihrer Angestellten zu schützen. Mildere Mittel wie beispielsweise die Einhaltung von Abständen, eine regelmässige Belüftung und die Möglichkeit des Homeoffice sind zu prüfen. Das Ergebnis der Überprüfung des Zertifikats darf von der Arbeitgeberin nicht für andere Zwecke verwendet werden. Eine Differenzierung der Schutzmassnahmen, die nicht aus objektiven Gründen erfolgt, ist unzulässig. Es darf zu keiner Diskriminierung zwischen geimpften und genesenen sowie ungeimpften Angestellten kommen. Die Arbeitgeberin hat schriftlich zu dokumentieren, wenn sie anhand des Covid-Zertifikats Schutzmassnahmen oder Massnahmen zur Umsetzung eines Testkonzepts zu treffen gedenkt. Die Angestellten müssen hierzu vorgängig angehört werden.

35. Darf die Arbeitgeberin eine Zertifikatspflicht vorsehen? Wann muss die Arbeitgeberin eine Testung anbieten bzw. Tests bezahlen?

Apéros, Büroausflüge, usw. sind Veranstaltungen, deren Teilnahme nicht obligatorisch ist. Nicht massgebend ist, ob die Teilnahme an der Veranstaltung als Arbeitszeit gebucht werden kann oder nicht. Für solche Veranstaltungen kann eine Zertifikatspflicht gefordert werden. Da diese Veranstaltungen nicht zwingender Natur sind, werden die Kosten für die Testung nicht durch die Bundesverwaltung übernommen.

Für beruflich zwingende Anlässe wie beispielsweise Sitzungen, die vor Ort stattfinden müssen, kann im Einzelfall lediglich das Vorliegen eines Zertifikats geprüft werden. Dies, um geltende Schutzmassnahmen anpassen zu können. In solchen Fällen kann eine Zertifikatspflicht nicht angeordnet werden und der Bund übernimmt keine Kosten für allfällige

[9] Datenschutzgesetz (DSG, SR 235.1)

Tests. Bei obligatorischen beruflichen Veranstaltungen kann nur ausnahmsweise eine Zertifikatspflicht vorgesehen werden. Dies, wenn der Arbeitgeber mit milderen Massnahmen wie eine Maskenpflicht seine gesetzlichen Pflichten (Fürsorgepflicht und Pflichten nach den Covid-19-Verordnungen) nicht umsetzen kann.

Müssen Mitarbeitende für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit an einer externen Veranstaltung mit Zertifikatspflicht teilnehmen, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, die Kosten der benötigten Covid-Tests zu übernehmen. Dies ist der Fall, wenn die angestellte Person beispielsweise eine Dienstreise ins Ausland absolviert und dafür ein Zertifikat vorlegen muss.

Gilt eine sachlich begründete Zertifikatspflicht für Angestellte (z. B. beruflich regelmässigen Kontakt zu besonders gefährdeten Personen), muss die Arbeitgeberin Testkosten übernehmen. Falls die Arbeitgeberin differenzierte Massnahmen vorsieht (z. B. Maskentragen oder Homeoffice für Personen ohne Zertifikat), muss sie die Testkosten nicht übernehmen.

36. Mein Arbeitgeber organisiert eine Retraite an einem externen Ort, inkl. Mittagessen, wo durch den Veranstaltungsort (Restaurant) Zertifikatspflicht gilt? Muss der Arbeitgeber dann ein Test für den Erhalt des Zertifikats bezahlen oder gilt das gemeinsame Mittagessen im Restaurant als nicht zwingender Natur ohne Übernahme der Testkosten durch den Arbeitgeber?

Das gemeinsame Mittagessen gilt aus Sicht des Arbeitgebers in der Regel als nicht zwingend. Aus diesem Grund werden allfällige Kosten für den Test nicht vom Arbeitgeber übernommen. Werden hingegen am Mittagessen hauptsächlich geschäftliche Inhalte besprochen, muss der Arbeitgeber die Kosten der Tests übernehmen.

37. Ich muss im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit regelmässig mit externen Personen an Veranstaltungen teilnehmen. Diese finden in der Regel in Konferenzräumen statt, in denen eine Zertifikatspflicht gilt. Muss der Arbeitgeber für jedes Event die Testkosten übernehmen, damit ich bei dieser Veranstaltung vor Ort sein kann? Darf er verlangen, dass ich mich impfen lasse oder mir eine andere Arbeit zuweisen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten für die Testung für jede Teilnahme zu übernehmen, sofern die Teilnahme aus beruflichen Gründen notwendig ist. Finanzielle Argumente dürfen dabei keine Rolle spielen, um eine Impfpflicht einzuführen. Eine solche ist nur gerechtfertigt, wenn die Angestellten beruflich regelmässig Kontakt zu besonders gefährdeten Personen haben oder die Ausübung der Tätigkeit ohne Impfung nicht möglich ist. Der Arbeitgeber hat allerdings das Recht, den Angestellten im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages andere Aufgaben zuzuweisen, sofern die neue Tätigkeit zumutbar ist.

38. Kann mein Arbeitgeber für einen bestimmten Bereich eine Zertifikatspflicht einführen?

Das ist in Ausnahmefällen möglich. Wenn beispielsweise die betroffenen Angestellten beruflich regelmässigen Kontakt zu besonders gefährdeten Personen haben und wenn nur so die Arbeitstätigkeit weiter ausgeübt werden kann bzw. andere Schutzmassnahmen nicht ausreichend sind. In diesem Fall hat die Arbeitgeberin eventuelle Kosten der Testung zu übernehmen.

39. Dürfen Zertifikate an Sitzungen überprüft werden, wenn Vertreterinnen anderer Verwaltungseinheiten oder Externe (z. B. Kantonsvertreter) teilnehmen? Wenn nicht, dürfen diese freiwillig einer Zertifikatsüberprüfung zustimmen?

Die Datenbearbeitungsbefugnis gestützt auf die Fürsorgepflicht gilt grundsätzlich nur gegenüber den Angestellten der eigenen Verwaltungseinheit. Gesundheitsdaten von Angestellten anderer Verwaltungseinheiten oder von Externen können deshalb zum Schutz der eigenen Angestellten nur bearbeitet werden, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat (Art. 17 Abs. 2 Bst. c DSG).

40. Mein Arbeitskollege organisiert eine Sitzung mit weiteren Mitarbeitenden meiner Verwaltungseinheit. Darf er die Zertifikate der Sitzungsteilnehmenden überprüfen oder dürfen das nur Vorgesetzte?

Die Arbeitgeberin darf im Einzelfall im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Zertifikate ihrer Angestellten überprüfen, um geeignete Schutzmassnahmen zu treffen. Die jeweilige Verwaltungseinheit entscheidet, ob eine Anpassung der Schutzmassnahmen vorzunehmen ist, welche die Überprüfung der Zertifikate voraussetzt und wie und durch welche Stelle diese Überprüfung vorgenommen wird.

41. Gilt im Personalrestaurant oder in der Cafeteria eine Zertifikatspflicht?

Betriebskantinen können auf die Beschränkung des Zugangs auf Personen mit einem Zertifikat verzichten. Sie müssen geeignete Schutzmassnahmen vorsehen, namentlich die Einhaltung des erforderlichen Abstands zwischen den Gästen oder Gästegruppen und die Sitzpflicht während der Konsumation. In diesem Sinne sieht der Bund für Personalrestaurants, Cafeterias oder Kantinen weiterhin keine Zertifikatspflicht vor.