



**Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020 (SR 818.101.24);
Änderung vom 13. Januar 2021; in Kraft ab 18. Januar 2021
(Besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)**

Stand am 13.01.2021

Art. 27a Pflichten des Arbeitgebers betreffend Schutz der Gesundheit von besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Der Umgang mit den Arbeitsverpflichtungen von Arbeitnehmenden, die einer besonders schützenswerten Personengruppe angehören, bedarf unter Abwägung der Interessen der Arbeitgeber und des Gesundheitsschutzes einer schweizweit einheitlichen Regelung, wie dies schon im Frühling 2020 der Fall war. Die gesetzliche Grundlage dafür wurde im Covid-19-Gesetz (SR 818.102) in Artikel 4 Absatz 1 geschaffen. Mit Artikel 27a soll präzisiert werden, unter welchen Vorgaben besonders gefährdete Personen weiter beschäftigt werden dürfen bzw. wann sie unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien sind. Dabei handelt es sich um Pflichten des Arbeitgebers, die selbst dann einzuhalten sind, wenn der Arbeitnehmer freiwillig darauf verzichten möchte. Zusammen mit der Präzisierung der Gruppe der besonders gefährdeten Personen soll dies einen einheitlichen Vollzug ermöglichen, ohne das hohe Schutzniveau zu beeinträchtigen, das besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zukommen muss. Die Absätze 1–4 halten hierzu im Sinne einer Kaskade fest, welche Möglichkeiten in welcher Reihenfolge zur Verfügung stehen. Die Absätze 5–8 betreffen den Einbezug der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Befreiung von der Arbeitspflicht unter Lohnfortzahlung.

Absatz 1 sieht weiterhin vor, dass besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wenn immer möglich von zu Hause aus erledigen. Die Arbeitgeber haben dazu die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zu treffen, indem sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beispielsweise die dafür erforderliche IT-Ausstattung zur Verfügung stellen oder entsprechende Nutzungen privater Geräte vereinbaren, soweit diese für die be-treffenden Zwecke geeignet und hinreichend sicher sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hierbei aufgerufen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und personellen Kompetenzen flexible Lösungen zu suchen. Wird gestützt auf die vorliegende Bestimmung Home Office angeordnet, schuldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden aber keine Auslagenentschädigung (Stromkosten, Beiträge an Mietkosten o.ä.), zumal es sich nur um eine vorübergehende Anordnung handelt.

Ist die Verrichtung der angestammten Aufgaben von zu Hause aus nicht möglich, muss der Arbeitgeber gemäss Absatz 2 der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag und bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, die von zu Hause aus erledigt werden kann. Vor dem Hintergrund, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu Hause am besten vor einer Ansteckung schützen kann, erscheint es angezeigt, diese Form der Erfüllung der Arbeitspflicht als zweite Möglichkeit festzuhalten.

Ist die Erfüllung der Arbeitspflicht zu Hause nicht möglich, weil aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar ist, dürfen diese gemäss Absatz 3 unter strengen Voraussetzungen

vor Ort beschäftigt werden. Anzustreben ist dabei, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort so gut geschützt werden, dass sie keinem grösseren Risiko ausgesetzt sind als wenn sie von zu Hause aus arbeiten würden. Zu diesem Zweck hält Buchstabe a fest, dass der Arbeitsplatz so auszugestaltet ist, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist. Dies kann entweder durch die Zuteilung eines Einzelraums oder die klare Abgrenzung des Arbeitsbereichs geschehen, welche die Einhaltung des Mindestabstands zu anderen Personen gewährleistet. Kann ein enger Kontakt nicht durchwegs vermieden werden, müssen gemäss Buchstabe b anderweitige Schutzvorkehrungen getroffen werden. Dabei ist das STOP-Prinzip anzuwenden.

Als letzte Möglichkeit in der Kaskade sieht Absatz 4 vor, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zugewiesen wird, bei der die oben genannten Vorgaben (Gestaltung des Arbeitsplatzes ohne engen Kontakt mit anderen Personen bzw. STOP-Prinzip) eingehalten werden. Ist keine der Möglichkeiten gegeben, muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht befreit werden (vgl. Abs. 7).

Absatz 5 hält fest, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuhören sind, bevor eine der Möglichkeiten nach den Absätzen 1–4 bzw. die Massnahmen nach Absatz 3 Buchstaben a und b umgesetzt werden. Diese Anhörung konkretisiert die Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmenden gemäss Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG, SR 822.11). Das Recht auf Anhörung ist hier aber als individuelles Recht der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. des einzelnen Arbeitnehmers zu verstehen, wie auch das Recht auf Ablehnung nach Absatz 6. Zudem sollen die Arbeitgeber die beschlossenen Massnahmen schriftlich dokumentieren und sie in geeigneter Weise den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitteilen.

Gemäss Absatz 6 kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer generell eine gemäss den Absätzen 1–4 zugewiesene Tätigkeit ablehnen, wenn die Vorgaben gemäss diesen Bestimmungen nicht erfüllt sind. Namentlich kann sie oder er die Arbeit vor Ort verweigern, wenn sie oder er aus besonderen Gründen der Meinung ist, dass die Ansteckungsgefahr trotz der Massnahmen, die zum Schutz der Gesundheit getroffen wurden, zu hoch ist. In letzterem Fall kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, das die besonderen Gründe bestätigt.

Absatz 7 hält fest, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmenden unter voller Lohnzahlung von der Arbeitspflicht befreien muss, wenn keine der Möglichkeiten nach den Absätzen 1–4 offensteht, oder wenn eine Ablehnung nach Absatz 6 vorliegt. Wo Schutzmassnahmen ungenügend sind, ist die Arbeitspflicht aufgehoben (Arbeitgeberverzug). Können sich Arbeitgeber und die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer nicht einigen, ist das zuständige Gericht anzurufen. Zu erwähnen ist, dass die kantonalen Arbeitsinspektorate verpflichtet sind, die Einhaltung der Gesundheitsschutz-Bestimmungen, die sich aus dem ArG und den einschlägigen Verordnungen ergeben, von Amtes wegen zu kontrollieren, es gilt der Untersuchungsgrundsatz. Verbände haben einen Feststellungsanspruch (Art. 58 ArG in Verbindung mit Art. 41 ArG). Die Arbeitnehmenden können sich auch an die zuständigen kantonalen Behörden wenden, um auf Missstände beim Gesundheitsschutz hinzuweisen.

Nach Absatz 8 teilen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre besondere Gefährdung ihrem Arbeitgeber durch eine persönliche Erklärung mit. Der Arbeitgeber kann fallweise ein ärztliches Attest verlangen. Das Attest darf sich nur zur besonderen Gefährdung und Arbeitsfähigkeit mit Blick auf COVID-19 äussern und nicht auf andere gesundheitsrelevante Punkte eingehen. Dem Attest muss aber eine fachliche und objektive Einschätzung zu Grunde liegen, namentlich wenn seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers die zugewiesene Arbeit abgelehnt wird. Hat der Arbeitgeber Zweifel am Attest, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Absatz 9: Für die Geltendmachung des Anspruchs auf Corona-Erwerbsersatz gilt Artikel 2 Absatz 3^{quater} der Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020. Der Anspruch auf Rückerstattung der Lohnfortzahlung ist an die zuständige Ausgleichskasse zu richten. Es wird dazu ein ärztliches Attest benötigt.

Absatz 10: Als besonders gefährdete Personen gelten nach aktuellem Kenntnisstand schwangere Frauen sowie Personen, die nicht vollständig gegen Covid-19 geimpft sind (d.h. mit 2 Dosen) und insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen sowie Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen und Krebs.

Absatz 11 hält fest, dass die Erkrankungen nach Absatz 10 in Anhang 7 anhand medizinischer Kriterien präzisiert werden. Diese Präzisierung soll namentlich die Klärung der Frage erleichtern, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Gruppe der besonders gefährdeten Personen gehört und deshalb besondere Vorkehrungen zu treffen sind. Sie dient aber auch Gesundheitsfachpersonen bei der Einschätzung des individuellen Risikos für schwere Verläufe bei einer Infektion mit dem neuen Coronavirus, und wie eine Patientin oder ein Patient mit ersten Symptomen zu betreuen ist. Der vorliegende Absatz hält fest, dass die Liste nicht abschliessend ist. Gegebenenfalls ist eine klinische Beurteilung im Einzelfall angezeigt; eine solche kann hauptsächlich in einem Arbeitsverhältnis von Relevanz sein (Abs. 6 und 8, welche festhalten, dass der Arbeitgeber ein ärztliches Attest der besonderen Gefährdung verlangen kann).

Gemäss Absatz 12 führt das BAG Anhang 7 laufend nach. Es berücksichtigt dabei den Stand der Wissenschaft und die neuesten Erkenntnisse auf internationaler Ebene. Das BAG präzisiert die medizinischen Kriterien unter Berücksichtigung der Einschätzungen der medizinischen Fachgesellschaften der Schweiz.

Absatz 13 verweist auf die Schutzanforderungen, die nach Artikel 10 der Covid-19-Verordnung besondere Lage vom 19. Juni 2020 für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten und vorbehältlich spezifischer Bestimmungen in Art. 27a auch beachtlich sind (namentlich betreffend die Maskenpflicht).

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Ordnungsänderung wird per 18. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Sie gilt (inkl. Anhang) bis zum 28. Februar 2021; danach sind alle darin enthaltenen Änderungen hinfällig.

Anhang zur Änderung der Covid-19-Verordnung 3:

Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020 (SR 830.31);

Art. 2 Abs. 3^{quater}: Anspruchsberechtigt sind besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von Art. 27a Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) vom 19. Juni 2020¹ (Covid-19-Verordnung 3), wenn sie ihrer Arbeitsverpflichtung nicht im Homeoffice nachkommen können und ihnen kein gleichwertiger Schutz am Arbeitsplatz gewährleistet werden kann oder wenn sie die ihnen zugewiesene Ersatzarbeit ablehnen. Wenn der Arbeitgeber den Lohn fortzahlt, fliesst die Entschädigung direkt an den Arbeitgeber. Die besonders gefährdete Person muss ihre besondere Gefährdung mittels Arztzeugnis nachweisen.

Art. 2 Abs. 3^{quinquies}: Anspruchsberechtigt sind besonders gefährdete Selbstständigerwerbende, wenn diese ihrer Erwerbstätigkeit aus organisatorischen oder technischen Gründen nicht von zu Hause aus nachgehen können und wenn sie einen Erwerbsausfall erleiden. Die Anspruchsberechtigten bestätigen per Selbstdeklaration, dass

¹ SR 818.101.24

die Arbeit im Homeoffice nicht möglich ist. Die Definition der besonderen Gefährdung erfolgt analog Art. 27a Covid-19-Verordnung 3. Die anspruchsberechtigte Person hat dies mittels Arztzeugnis geltend zu machen.

Art. 3 Abs. 5: Das Entstehen des Anspruchs ist an die Voraussetzungen von Artikel 27a Covid-19-Verordnung 3 geknüpft. Mit der Wiederaufnahme oder mit der Aufhebung von Art. 27a Covid-19-Verordnung 3 erlöscht der Anspruch.

Art. 3 Abs. 6: Das Entstehen des Anspruchs ist an den Unterbruch der Erwerbstätigkeit geknüpft. Sobald die Erwerbstätigkeit im Homeoffice oder am gewöhnlichen Arbeitsplatz wieder aufgenommen wird, endet der Anspruch.

Art. 5 Abs. 2^{ter}: Diese Bestimmung wird mit Art. 2 Absatz 3^{quater} ergänzt, um die Bemessung der Entschädigung von besonders gefährdeten Selbstständigerwerbenden zu regeln.

Art. 5 Abs. 2^{quinquies}: Artikel 27a Covid-19-Verordnung 3 verpflichtet den Arbeitgeber, bei Freistellung von der Arbeitspflicht den Lohn weiterhin auszurichten. Da mit diesem Leistungsanspruch nach der Vorgabe von Art. 4 Covid-19-Gesetz primär diese Lohnfortzahlung entschädigt werden soll, beläuft sich die Entschädigung auf das AHV-pflichtige Erwerbseinkommen vor dem Unterbruch der besonders gefährdeten Person.