

Arbeitsrecht und Corona: Was ist erlaubt? Was geht zu weit?

Die Angestellten einer Thurgauer Firma müssen den Ferienort melden und nach der Rückkehr aus dem Ausland einen Covid-19-Test vorlegen. Geht das?

Von **Corinna Clara Röttker**

am 10.07.2020

In der Arbeitswelt kehrt langsam Normalität ein. Viele Firmen bereiten die Rückkehr der Mitarbeitenden ins Büro vor und treffen dafür zahlreiche Vorkehrungen und Regelungen. So auch die Thurgauer Stahl- und Metallbaufirma [Ernst Fischer AG](#), deren Geschäftsführerin SVP-Nationalrätin Diana Gutjahr ist. Vor allem im Hinblick auf die anstehenden Sommerferien und die damit verbundene Reisetätigkeit der Mitarbeiter erliess die Firma klare Vorschriften. «Wer Ferien im Ausland macht und nach den Ferien die Arbeit wieder aufnehmen will, muss vor Abreise die Feriendestination melden und nach den Ferien einen negativen Corona-Test vorweisen», sagt Gutjahr.

Wer zudem aus einem Gebiet wiederkommt, wo laut [BAG](#) ein erhöhtes Ansteckungsrisiko herrscht, muss nicht nur in eine zehntägige Quarantäne: Ernst Fischer zahlt in dieser Zeit auch keinen Lohn.

Ist das legal? Wir haben bei Arbeitsrechtsexperten nachgefragt.

«Unternehmen können eine Ferienregelung aufstellen, es ist aber Punkt um Punkt zu prüfen, ob die einzelnen Weisungen legal sind», sagt [Isabelle Wildhaber](#), Professorin an der Uni St.Gallen und spezialisiert auf Arbeitsrecht. «Wenn jemand während einer Quarantäne arbeitsfähig ist und Homeoffice machen kann, gibt es zum Beispiel keinen Grund, die Lohnfortzahlung gänzlich zu sistieren. Diese Regelung geht also in ihrer Absolutheit zu weit.»

Darf ein Unternehmen einer Mitarbeitenden verbieten, in gewisse Länder zu reisen?

Kaum. «Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht, aber dieses Weisungsrecht ist grundsätzlich und mit wenigen Ausnahmen auf die Arbeit selbst und auf die Arbeitszeit beschränkt. Das heisst: Was ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit tut, wohin er reist – das ist Privatsache»: So formulierte es Michael Schöll, Vizedirektor des Bundesamtes für Justiz, vor den Medien in Bern.

Wer aber im vollen Wissen um die Gefahren in ein offiziell deklariertes Risikoland reise und bei der Rückkehr in Quarantäne komme, müsse damit rechnen, dass er keinen Lohnzahlungsanspruch hat. «Es gilt der Grundsatz, dass eine Quarantäne eine Arbeitsverhinderung ist, und Entschädigung bei Arbeitsverhinderung ist nur geschuldet, wenn die Verhinderung unverschuldet ist», so Schöll. Die Gerichte seien hier zwar relativ grosszügig mit den Arbeitnehmern, es müsse geradezu eine Absicht oder eine grobe Fahrlässigkeit vorliegen. Doch «hier ist einfach Vorsicht am Platz». Der gleiche Grundsatz, so Schöll, gilt übrigens auch, wenn die Person sich im

Ausland im Risikogebiet ansteckt und krank wird: «Dann kann das gleiche Ungemach drohen bei der Krankentaggeldversicherung im Krankheitsfall.»

Muss ich meinem Arbeitgeber sagen, wohin ich reise?

Ja, aber ... Die genaue Feriendestination ist eine private Angelegenheit des Arbeitnehmers. Allerdings sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu schützen. «Eine Deklarationspflicht von Reisen von Arbeitnehmern in Risikogebiete dient dem Schutz des Betriebs und der Gesundheit aller Arbeitnehmer vor dem [Coronavirus](#) und ist möglich. Deshalb darf die Arbeitgeberin verlangen, dass Arbeitnehmer bekannt geben, ob sie in ein Risikogebiet gehen beziehungsweise ob sie in einem Risikogebiet waren», sagt Wildhaber.

Denn wenn ein Mitarbeiter nach seiner Reise tatsächlich in Quarantäne geschickt wird, fehlt dem Arbeitgeber die Arbeitskraft für weitere zehn Tage. In gewissen Bereichen wie dem Gesundheitswesen ist das ein Problem, sagt [Nicole Vögeli](#), Fachanwältin für Arbeitsrecht aus Zürich. «Insofern hat hier der Arbeitgeber ein Recht, zu erfahren, wohin es geht, damit die Ferienplanung angepasst werden könnte.»

Was, wenn ein Mitarbeiter angibt, in der Schweiz zu bleiben, und dann ins Ausland geht?

Bei einer Reise in ein Nicht-Risikoland schuldet der Arbeitnehmer diese Auskunft gar nicht. «Bei einer Reise in ein Risikoland sieht es anders aus und die Arbeitgeberin könnte eine arbeitsrechtliche Sanktion aussprechen, zum Beispiel eine Verwarnung», sagt Wildhaber.

Wie sieht es mit der Lohnfortzahlung bei einer Erkrankung aus?

Die [Coronavirus-Pandemie](#) kann weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer zugeordnet werden. Vielmehr handelt es sich um eine Drittorsache für nicht geleistete Arbeit. «Grundsätzlich besteht keine Lohnzahlungspflicht, wenn die Absenz auf die Pandemie zurückzuführen ist», sagt Arbeitsrechtsexpertin Vögeli. «Wenn ein Arbeitnehmer an Covid-19 erkrankt, haben wir ganz normale Lohnzahlungen im Krankheitsfall.» Anders sieht es aus, wenn jemand in Quarantäne muss, weil er in einem Risikoland war (*siehe oben*).

Kann man Mitarbeiter zu einem Test zwingen?

Kaum. Arbeitnehmende, welche an Feriendestinationen mit nicht erhöhtem Ansteckungsrisiko Ferien gemacht haben, kann man nicht zu einem Corona-Test zwingen.

Weil aber jeder Arbeitgeber seine Mitarbeiter schützen muss, ist die Frage, ob der Corona-Test ein sachlich gerechtfertigtes Mittel ist, um den Schutzpflichten nachzukommen. «Die Anordnung eines Tests ist ein Eingriff in die Persönlichkeit eines Arbeitnehmers. Das kann nur im Einzelfall beantwortet werden», sagt Nicole Vögeli. «Flächendeckend von allen Mitarbeitern einen Corona-Test zu verlangen, ist aber heikel und nicht zulässig.»

Doch es gibt Ausnahmen, beispielsweise wenn ein Arbeitnehmer in ein Land reist, das zwar nicht auf der Risikoliste steht, wo aber plötzlich die Fallzahlen stark ansteigen. «Dann kann der Arbeitgeber bei der Rückkehr seines Mitarbeiters einen Corona-Test verlangen, bevor dieser am Arbeitsplatz erscheint», sagt Vögeli. Zudem muss das Testresultat dem Arbeitgeber schriftlich vorgelegt werden, denn «aufgrund seiner Schutzpflichten muss der Arbeitgeber das nachprüfen können».

Wenn der Arbeitgeber auf einen Corona-Test besteht, wer zahlt den Test?

Liegen Symptome vor, bezahlt die Krankenkasse den Corona-Test. Grundsätzlich jedoch darf der Arbeitgeber für Arbeitnehmer mit Ferien in Nicht-Risikoländern keinen Test anordnen.

Wer zahlt, wenn ich mich mit Corona infiziere?

Hier muss man zwischen Infizierung und Erkrankung unterscheiden. Bei einer Erkrankung erfolgt eine normale Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber. «Wenn ich «nur» infiziert bin, ist es nicht abschliessend entschieden, vermutlich aber gibt es auch hier eine Lohnfortzahlung des Arbeitgebers», sagt Vögeli. «Die Krankentaggeldversicherung wird aber wohl nicht bezahlen, da mit der Infizierung alleine keine Arbeitsunfähigkeit besteht.»

Die Unfallversicherung hingegen zahlt, wenn es sich um eine Berufskrankheit handelt. «Eine Berufskrankheit im Zusammenhang mit dem Coronavirus liegt vor, wenn es sich um Arbeitnehmer von Institutionen handelt, die infizierte Patienten betreuen oder in infizierter Umgebung wie Laboratorien arbeiten», so Vögeli.

Muss ich bei Nichteinhaltung oder Fahrlässigkeit mit einer Busse rechnen?

Ja. Die Bussen ergeben sich aus dem Epidemiengesetz sowie aus dem Strafgesetzbuch. Bei Nichteinhaltung der Einreisevorschriften drohen Strafen bis zu maximal 10'000 Franken nach dem Strafgesetzbuch. Bei Fahrlässigkeit richtet sich die Busse nach dem Epidemiengesetz, wo die Busse bei maximal 5000 Franken liegt.

Kann mich mein Chef aus dem Homeoffice zurück an den Arbeitsplatz beordern?

Ja, Arbeitnehmer können grundsätzlich wieder zurück an den Arbeitsplatz gerufen werden. «Wenn der Arbeitgeber die Schutzmassnahmen einhält, kann er selbstverständlich seine Mitarbeiter zurück an den Arbeitsplatz beordern», sagt Vögeli. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Schutzvorkehrungen nicht getroffen

werden können. «Wenn jemand trotz Schutzmassnahmen Angst hat, zurück ins Büro zu kommen, kann er zwar zu Hause bleiben, aber bekommt dann eben auch keinen Lohn. Wenn es nicht vereinbart wurde, gibt es keinen Anspruch auf Homeoffice», so Vögeli.

«Bei Risikogruppen und Menschen, die mit einer Person aus der Risikogruppe zusammenwohnen, ist allerdings Rücksicht auf die Gesundheit zu üben», sagt Wildhaber. «Ich würde empfehlen, diesen Arbeitnehmenden Homeoffice zuzugestehen, wenn dies möglich ist.»

Kann meine Firma dauerhaft Homeoffice anordnen?

Ein dauerhaftes Homeoffice kann nur mit Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers angeordnet werden, denn es besteht in der Regel keine Pflicht zum Homeoffice. «Wenn der grundsätzliche Arbeitsort das Firmenoffice ist, wäre eine solche dauerhafte Anordnung eine Änderung des Arbeitsvertrages. Eine solche Änderung benötigt die Zustimmung beider Parteien oder eine Änderungskündigung», sagt Vögeli.

Laut Wildhaber kann ein dauerhaftes Homeoffice zudem zu gewissen Kostenersparnissen der Arbeitgeberin führen, wenn es weniger Arbeitsplätze braucht. «Dies kann wiederum die Übernahme gewisser Kosten der Homeoffice-Arbeitnehmer zur Folge haben.»

Kann die Firma ihre Mitarbeiter dazu zwingen, die Corona-Warn-App herunterzuladen?

Schwer zu sagen: Ob Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer zur Nutzung der App verpflichten können, wird unter Arbeitsrechtlern kontrovers diskutiert. «Ich bin der Meinung, dass keine Nutzung angeordnet werden darf», sagt Wildhaber. «Die Installation der App muss auch für Arbeitnehmer freiwillig sein. Wenn nun aber der Arbeitnehmer die App nutzt und diese einen Alarm anzeigt, so muss er seine Arbeitgeberin aufgrund der Treuepflicht informieren. Ebenso besteht eine Mitteilungspflicht bei Infektionsverdacht.»

Ähnlich sieht es Arbeitsrechtlerin Vögeli: «Die Anordnung wäre nur dann zulässig, wenn es im Sinne der Schutzmassnahmen wirklich notwendig wäre. Das bezweifle ich aber. Denn wenn der Arbeitgeber dies dürfte und der Mitarbeiter macht es dann nicht, dürfte der Arbeitgeber den Mitarbeiter entlassen. Das erscheint mir relativ hart.»

Der Fall zeigt auch: Die Situation ist in vielen Punkten unklar. Darauf wies Michael Schöll, der Vertreter des Justizdepartements, mehrfach hin, als er in dieser Woche die arbeitsrechtliche Lage erläuterte. «Was im Einzelfall gilt, wird von den Gerichten entschieden, und es ist tatsächlich so, dass es zu vielen Corona-bedingten arbeitsrechtlichen Fragen heute keine oder keine einheitliche Rechtsprechung gibt.»

Entsprechend schwierig oder gar unmöglich sei es heute, in verschiedenen Fragen verbindliche Antworten zu geben.