Corona & Arbeitsrecht

Factsheet mit Fundstellen zu Vorschriften / Informationen

Georges Chanson, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, www.arbeitsrechtler.ch

Dieses Factsheet entstand für Web-Referate von Georges Chanson in der Reihe *WEKA Live Web Conference: Corona & Arbeitsrecht* im März/April 2020. Es wurde seither laufend nachgeführt, am 11.09.2022 mit der letztmaligen Überprüfung aller Links, am 04.06.2023 mit einer materiellen Überarbeitung und einem Hinweis auf vier analoge Entscheide des Bundesgerichts , am 27.12.2023 mit der Behandlung eines bundesgerichtlichen Leitentscheids über die Lohnfortzahlungspflicht samt Ergänzungen zu einem obergerichtlichen Entscheid und letztmals am 27.08.2024 mit dem Verweis auf eine Rechtsprechungsübersicht, je ohne dass das Funktionieren aller Links nochmals überprüft worden wäre, Die jeweils letzte Fassung ist unter https://arbrch.ch/Corona01 abrufbar.

Inhalt

Inhalt 1
- Auszug Vorschriften 2
- Obligationenrecht, allgemeiner Teil 2
- Arbeitsvertragsrecht 2
- Arbeitnehmerschutz (ArG) 7
- Covid-19-Verordnung 2, in Kraft bis 21.06.2020 10
- Covid-19-Verordnung 3, in Kraft ab 22.06.2020 10
- Covid-19-Verordnung besondere Lage 2020, in Kraft ab 22.06.2020 bis 25.06.2021 12
- Covid-19-Verordnung besondere Lage 2021, in Kraft ab 26.06.2021 bis 16.02.2022 12
- Covid-19-Verordnung besondere Lage 2022, in Kraft ab 17.02.2022 bis 31.03.2022 13
- weitere "Corona-Vorschriften" mit arbeitsrechtlichem Bezug 13

Weisungen / Erläuterungen zu gesetzlichen Vorschriften 15
Online-Informationen 16
Literatur 17
Ausgewählte Entscheide 20
- Rechtsprechungsübersicht 20
- Lohnzahlung 20
- Zeitlicher Kündigungsschutz 22
- Beendigung des Arbeitsvertrags 23
- Vertragsinhalt 24
- Prozessuale Fragen 24
- Kurzarbeit 24
- Suchplattform 25

Webinare / Podcasts 25
Impressum 26

Auszug Vorschriften

Obligationenrecht, allgemeiner Teil

Auszug aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR, SR 220), Erste Abteilung: Allgemeine Bestimmungen, Dritter Titel: Das Erlöschen der Obligationen

Art. 119

E. Unmöglichwerden einer Leistung

1 Soweit durch Umstände, die der Schuldner nicht zu verantworten hat, seine Leistung unmöglich geworden ist, gilt die Forderung als erloschen.

2 Bei zweiseitigen Verträgen haftet der hienach freigewordene Schuldner für die bereits empfangene Gegenleistung aus ungerechtfertigter Bereicherung und verliert die noch nicht erfüllte Gegenforderung.

3 Ausgenommen sind die Fälle, in denen die Gefahr nach Gesetzesvorschrift oder nach dem Inhalt des Vertrages vor der Erfüllung auf den Gläubiger übergeht.

Arbeitsvertragsrecht

Auszug aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR, SR 220), Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, Erster Abschnitt: Einzelarbeitsvertrag, mit (nichtamtlicher, von Georges Chanson vorgenommener) Kennzeichnung der zwingenden Vorschriften, nämlich

- vom Wortlaut her oder nach der Gerichtspraxis zwingende Vorschriften, Formvorgaben, Definitionen und Anordnungen, die der Richter zu beachten hat
- absolut zwingende Vorschriften nach Art. 361 OR
- relativ zwingende Vorschriften nach Art. 362 OR.

Art. 321c

B. Pflichten des Arbeitnehmers
IV. Überstundenarbeit

1 Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

2 Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

3 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

Art. 321d

V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen

1 Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

2 Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Art. 324

C. Pflichten des Arbeitgebers
III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung
1. bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

1 Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

2 Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Art. 324a

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers
a. Grundsatz

1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

3 Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

4 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Art. 324b

b. Ausnahmen

1 Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

2 Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.

3 Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohnes zu entrichten.

Art. 328

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht

1. im Allgemeinen

zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 328a

2. bei Hausgemeinschaft

1 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen.

2 Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung für eine beschränkte Zeit zu gewähren, im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

3 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu gewähren.

Art. 335d

IIbis. Massenentlassung
1. Begriff

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e

2. Geltungsbereich

1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

3 Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

a. die Gründe der Massenentlassung;
b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 336

III. Kündigungsschutz
1. Missbräuchliche Kündigung
a. Grundsatz

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a

b. Sanktionen

1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

3 Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 336b

c. Verfahren

1 Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

2 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 336c

2. Kündigung zur Unzeit
a. durch den Arbeitgeber

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 337

IV. Fristlose Auflösung
1. Voraussetzungen
a. aus wichtigen Gründen

1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337b

2. Folgen
a. bei gerechtfertigter Auflösung

1 Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

2 In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c

b. bei ungerechtfertigter Entlassung

1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.

2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Arbeitnehmerschutz (ArG)

Auszug aus dem (für die Vertragsparteien zwingenden) Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11)

Art. 1

I. Geltungsbereich
Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

1 Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2–4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe.

2 (...)

Art. 2

Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

1 Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:

a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;

b. auf Betriebe oder Teile von Betrieben, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
f. auf Fischereibetriebe;
g. auf private Haushaltungen.

2 Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

3 (...)

4 (...)

Art. 3

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3*a*, ferner nicht anwendbar:

a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
c. auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
e. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
f. auf Heimarbeitnehmer;
g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
h. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

Art. 3a

Vorschriften über den Gesundheitsschutz

Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36*a*) sind jedoch anwendbar:

a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;
b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbstständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
c. auf Lehrer an Privatschulen sowie Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten.

Art. 6

II. Gesundheitsschutz und Plangenehmigung
Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

2 Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

2bis (...)

3 Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

4 Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind

Art. 35

IV. Sonderschutzvorschriften
2. Schwangere Frauen und stillende Mütter

1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

2 Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

3 Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Art. 36

3. Arbeitnehmer mit Familienpflichten

1 Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.

2 Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

3 Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Art. 36a

4. Andere Gruppen von Arbeitnehmern

Durch Verordnung kann die Beschäftigung anderer Gruppen von Arbeitnehmern für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

Covid-19-Verordnung 2, in Kraft bis 21.06.2020

Die Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) vom 13.03.2020 (COVID-19-Verordnung 2, SR 818.101.24), in Kraft ab dem 13.03.2020, 15:30 Uhr, wurde mit Art. 28 der Covid-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24) per 22.06.2020, 0:00 Uhr vollumfänglich aufgehoben (AS 2020 2195). Vorher erfuhr sie laufende Veränderungen, zu denen auf die Chronologie im Gesetzesportal des Bundes verwiesen wird.

Covid-19-Verordnung 3, in Kraft ab 22.06.2020

Privater Auszug aus der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) vom 19.06.2020 (Covid-19-Verordnung 3, SR 818.101.24), in Kraft 22.06.2020, 0:00 Uhr bzw. 18.01.2021, 0:00 Uhr (neuer Art. 27a, befristet bis 28.02.2021, AS 2021 5, dann mehrfach verlängert und zum Teil geändert, zuletzt per 17.02.2022, AS 2022 97, neu bis am 31.03.2022 geltend). Nachstehend wird der inzwischen aufgehobene (und deshalb durchgestrichen gesetzte) Art. 27a im letzten Stand vom 17.02.2022 wiedergegeben. Massgebend ist einzig der unter www.fedlex.admin.ch amtlich publizierte Text.

~~**Art. 27a**~~

~~4a. Kapitel: Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern~~

~~1 Der Arbeitgeber ermöglicht seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Er trifft zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen. (…)~~

~~2 Ist es nicht möglich, die angestammte Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen, so weist der Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlöhnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zu, die von zu Hause aus erledigt werden kann.~~

~~3 Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit vor Ort 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 weitere Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung).~~

~~4 Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den Absätzen 1–3 zu beschäftigen, so weist ihnen der Arbeitgeber in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlöhnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die Vorgaben nach Absatz 3 Buchstaben a und b erfüllt sind.~~

~~5 Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Er dokumentiert die beschlossenen Massnahmen schriftlich und teilt sie in geeigneter Weise den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit.~~

~~6 Die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer kann die Übernahme einer ihr oder ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen nach den Absätzen 1–4 nicht erfüllt oder wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen nach den Absätzen 3 und 4 aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.~~

~~7 Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den Absätzen 1–4 zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit im Sinne von Absatz 6 ab, so befreit sie der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht.~~

~~8 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.~~

~~9 Für die Geltendmachung des Anspruchs auf Corona-Erwerbsersatz gilt Artikel 2 Absatz 3quater der Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020[1]~~

~~10 Als besonders gefährdet gelten:~~

~~a. schwangere Frauen;~~

~~b. Personen mit den Erkrankungen oder genetischen Anomalien nach Anhang 7, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.~~

~~11 Nicht als besonders gefährdet gelten:~~

~~a. schwangere Frauen, die gegen Covid-19 geimpft sind, während 365*270* Tagen ab vollständig erfolgter Impfung;~~

~~b. Personen nach Absatz 10, die sich mit Sars-CoV-2 angesteckt haben und als genesen gelten:~~

~~1. aufgrund einer molekularbiologischen Analyse auf Sars-CoV-2: während 365*270* Tagen ab dem elften Tag nach der Bestätigung der Ansteckung,~~

~~2. aufgrund einer Analyse auf Sars-CoV-2-Antikörper nach Artikel 16 Absatz 3 der Covid-19-Verordnung Zertifikate vom 4. Juni 2021: während der Gültigkeit des entsprechenden Zertifikats.~~

~~12 Die Erkrankungen und genetischen Anomalien nach Absatz 10 Buchstabe b werden in Anhang 7 anhand medizinischer Kriterien präzisiert. Die Liste dieser Kriterien ist nicht abschliessend. Eine klinische Beurteilung der Gefährdung im Einzelfall bleibt vorbehalten und kann dazu führen, dass auch Personen nach Absatz 10bis als besonders gefährdet eingestuft werden.~~

~~13 Das EDI führt Anhang 7 gestützt auf den Stand der Wissenschaften laufend nach.~~

~~14 …~~

~~1 SR 830.31~~

~~2 SR 818.101.26~~

Covid-19-Verordnung besondere Lage 2020, in Kraft ab 22.06.2020 bis 25.06.2021

Die Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 19.06.2020 (Covid-19-Verordnung besondere Lage, SR 818.101.26), in Kraft ab 20. bzw. 22.06.2020, 0:00 Uhr, mit mehrfachen Änderungen gemäss der Chronologie auf dem Gesetzesportal des Bundes, wurde auf den 26.06.2021 durch die Verordnung vom 23. Juni 2021 über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage, SR.818.101.26), d.h. durch einen Erlass mit gleichem Namen und gleicher SR-Nummer ersetzt (AS 2021 379, vgl. den Auszug gleich nachstehend)

Covid-19-Verordnung besondere Lage 2021, in Kraft ab 26.06.2021 bis 16.02.2022

Privater Auszug aus der inzwischen aufgehobenenVerordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 23.06.2021 (Covid-19-Verordnung besondere Lage, SR 818.101.26), in Kraft ab 26.06.2021, 0:00 Uhr, mehrfach geändert und per 17.02.2022, 0:00 aufgehoben). Nachstehend wird der letzte Stand vor der Aufhebung mit der Änderung vom 02.02.2022, AS 2022 59, wiedergegeben). Massgebend ist einzig der unter www.fedlex.admin.ch amtlich publizierte Text. Diese Verordnung ersetzte jene vom 19.06.2020 mit gleichem Namen und gleicher SR-Nummer.

~~**Art. 25**~~

~~4. Abschnitt: Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Präventionsmassnahmen~~

~~1 Die Arbeitgeber müssen gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand einhalten können. Hierzu sind die entsprechenden Massnahmen vorzusehen und umzusetzen.~~

~~2 In Innenräumen, einschliesslich Fahrzeugen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, muss jede Person eine Gesichtsmaske tragen. Diese Pflicht gilt nicht für Personen, die:~~

~~a. Tätigkeiten ausüben, bei denen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann; oder~~

~~b. nach Artikel 6 Absatz 2 Buchstaben b, c, e und f keine Gesichtsmaske tragen müssen.~~

~~3 Die Arbeitgeber sehen weitere Massnahmen nach dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) vor, namentlich *die Möglichkeit, die Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen*, die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften oder das Tragen von Gesichtsmasken im Freien.~~

~~Sie sind unter den folgenden Voraussetzungen berechtigt, zu überprüfen, ob ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ein Impf-, Genesungs- oder Testzertifikat verfügen:~~

~~a. Die Überprüfung dient einzig der Festlegung von angemessenen Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts nach Artikel 7 Absatz 3.~~

~~b. Das Ergebnis der Überprüfung wird nicht für andere Zwecke verwendet.~~

~~c. Die Überprüfung und die daraus abgeleiteten Massnahmen werden schriftlich festgehalten.~~

~~d. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung werden vorgängig angehört.~~

~~5 ...~~

~~6 Für den Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt zudem Artikel 27*a* der Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020[1].~~

~~[1] SR 818.101.24~~

~~**Art. 26**~~

~~Vollzug, Kontrollen und Mitwirkungspflichten~~

~~1 Der Vollzug von Artikel 25 obliegt in Anwendung der Gesundheitsschutzbestimmungen von Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung.~~

~~2 Die zuständigen Vollzugsbehörden können in den Betrieben und an Örtlichkeiten jederzeit unangemeldet Kontrollen durchführen.~~

~~3 Die Arbeitgeber müssen den zuständigen Vollzugsbehörden den Zutritt zu den Räumlichkeiten und Örtlichkeiten gewähren.~~

~~4 Die Anordnungen der zuständigen Vollzugsbehörden bei deren Kontrollen vor Ort sind unverzüglich umzusetzen.~~

Covid-19-Verordnung besondere Lage 2022, in Kraft ab 17.02.2022 bis 31.03.2022

Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 16.02.2022 (Covid-19-Verordnung besondere Lage, SR 818.101.26, AS 2022 97), in Kraft ab 17.02.2022, 0:00 Uhr). Diese Verordnung enthält keine Vorschriften mehr zum Schutz vor Arbeitnehmenden und den Kontrollen dazu und ersetzt jene vom 23.06.2021 mit gleichem Namen und gleicher SR-Nummer. Sie war bis zum 31.03.2022 befristet und ist nun gänzlich aufgehoben.

weitere "Corona-Vorschriften" mit arbeitsrechtlichem Bezug

Verordnungen sind nach der Ordnungsnummer der Systematischen Sammlung des Bundesrechts (SR, www.fedlex.admin.ch) aufgelistet, soweit zum Thema relevant, nicht mehr in Kraft stehende Erlasse *kursiv gesetzt*

- BG über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie vom 25.09.2020 (**Covid-19-Gesetz**, SR 818.102), mehrfach geändert/ergänzt, gültig längstens bis 31.12.2031, Gesetz + Änderungen an den Referendumsabstimmung vom 13.06.2021 + 28.11.2021 angenommen.
- *Verordnung über den **Stillstand der Fristen in Zivil- und Verwaltungsverfahren** zur Aufrechterhaltung der Justiz im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) vom 20.03.2020 (SR 173.110.4), in Kraft vom 21.03.2020 um 00.00 bis am 19.04.2020*

- *Verordnung über **Massnahmen in der Justiz und im Verfahrensrecht** im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 16.04.2020, (Covid-19-Verordnung Justiz und Verfahrensrecht, SR 272.81), in Kraft ab 20.04.2020, verlängert bis 31.12.2022 (AS 2021 898)*
- *Verordnung über den **Rechtsstillstand** gemäss Artikel 62 des Bundesgesetzes über **Schuldbetreibung und Konkurs** vom 18.03.2020 (SR 281.241), nur bis am 04.04.2020 in Kraft*
- *Verordnung über **insolvenzrechtliche Massnahmen** zur Bewältigung der Coronakrise vom 16.04.2020 (Covid-19-Verordnung Insolvenzrecht, SR 281.242), in Kraft ab 20.04.2020 bis 19.10.2020, nicht verlängert*
- *Verordnung über die Abfederung der wirtschaftlichen Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19) im **Kultursektor** vom 20.03.2020, (COVID-Verordnung Kultur, SR 442.15), in Kraft ab 21.03.2020 bis 20.09.2020, ersetzt durch Covid-19-Kulturverordnung (SR 442.17)*
- *Verordnung über die **Massnahmen im Kulturbereich gemäss Covid-19-Gesetz** (Covid-19-Kulturverordnung, SR 442.17), in Kraft ab 26.09.2020 bis 31.12.2022*
- *Verordnung über Massnahmen im Bereich der **Stellenmeldepflicht** im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 25.03.2020 (COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht, SR 823.115), nur bis am 08.06.2020 in Kraft*
- *Verordnung über Massnahmen bei **Erwerbsausfall** im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19) vom 20.03.2020 (Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall, SR 830.31), in Kraft rückwirkend ab 17.03.2020, verlängert bis 31.12.2022*
- *Verordnung über Massnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) zur **Kurzarbeitsentschädigung** und zur **Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge** vom 20.03.2020 (AS 2020 875, Änderung von Art. 41bis Abs. 1bis AHVV, Aufhebung von Art. 46 Abs. 4 und 5 sowie 50 Abs. 2 AVIV, je für die Dauer von 6 Monaten, d.h. bis am 20.09.2020, soweit nicht in neuer Fassung)*
- *Verordnung über die **Verwendung von Arbeitgeberbeitragsreserven** für die Vergütung der Arbeitnehmerbeiträge an die **berufliche Vorsorge** im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 25.03.2020 (COVID-19-Verordnung berufliche Vorsorge, SR 831.471), in Kraft vom 26.03.2020 bis 25.09.2020*
- *Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (**Arbeitslosenversicherungsverordnung**, AVIV, SR 837.02), dort Änderungen vom 13.03.2020 (AS 2020 779, Änderung Art. 52 Abs. 2, beschränkt bis 30.09.2020, aber inzwischen wieder aufgehoben) und 20.03.2020 (AS 2020 875, Aufhebung von Art. 46 Abs. 4 und 5 sowie 50 Abs. 2 AVIV für die Dauer von 6 Monaten, d.h. bis am 20.09.2020, soweit nicht in neuer Fassung)*
- Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) vom 20.03.2020 (**COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung**, SR 837.033), in Kraft rückwirkend ab 01.03.2020 bis 31.08.2020, teilweise ab 01.09.2020 verlängert, mehrfach geändert + befristet, zT. bis längstens 31.12.2023
- Verordnung über Härtefallmassnahmen für Unternehmen im Zusammenhang mit der Covid-19-Epidemie vom 25.11.2020 (**Covid-19-Härtefallverordnung**, SR 951.262), in Kraft ab 01.12.2020, mehrfach befristet, teils bis 31.12.2021, teils bis 31.12.2031.

Weisungen / Erläuterungen zu gesetzlichen Vorschriften

Hinweis: Die Internetfundstellen in diesem Abschnitt sind seit September 2022 ungeprüft und möglicherweise nicht mehr aktuell.

- BJ, Erläuterungen zur Covid-19-Verordnung **Justiz- und Verfahrensrecht**, Direktlink (16.04.2020), sowie Erläuterungen zu den Änderungen vom 25.09.2020, Direktlink, und vom 17.12.2021, Direktlink, abrufbar unter www.bj.admin.ch, dort > Aktuell > Coronavirus und Justiz
- BJ, Erläuterungen zur COVID-19-Verordnung **Insolvenzrecht**, Direktlink (18.05.2020), abrufbar unter www.bj.admin.ch, dort > Aktuell > Coronavirus und Justiz
- Seco, Wegleitung zum **Arbeitsgesetz**, einzelne Artikel: www.seco.admin.ch, dort > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen > Wegleitungen zum Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen > Wegleitung zum ArG
- Seco, Arbeiten zu Hause – **Homeoffice**, mit Hinweisen u.a. zur Ergonomie + zu Vereinbarungen, Direktlink auf Publikation (05.05.2022), abrufbar unter www.seco.admin.ch, dort > Publikationen & Dienstleistungen > Publikationen > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Broschüren und Flyer > Homeoffice
- Seco, Webseite **" Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - Gemäss Arbeitsgesetz nach Aufhebung der allgemeinen Massnahmen gegen COVID-19**": www.seco.admin.ch, dort > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitnehmerschutz > COVID-19 mit Link auf Informationen für Arbeitgeber - Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - Gemäss Arbeitsgesetz nach Aufhebung der allgemeinen Massnahmen gegen COVID-19 [01.04.2022], sowie unter > Publikationen & Dienstleistungen > Publikationen Arbeit > Arbeitsbedingungen > Merkblätter und Checklisten > Tipps und Tricks für das Homeoffice in Pandemiezeiten Hilfe, Tipps und Tricks für das Homeoffice in Pandemiezeiten (02.03.2021)
- BAG, Erläuterungen zur **COVID-19-Verordnung 3** [Stand 18.07.2022, Direktlink] und zu früheren Erläuterungen verschiedener Verordnungen [letzter Stand 16.02.2022, Direktlink auf ZIP-Datei mit allen Fassungen], abrufbar von der BAG-Webseite , dort > Krankheiten > Infektionskrankheiten: Ausbrüche, Epidemien, Pandemien > Aktuelle Ausbrüche und Epidemien > Coronavirus > Massnahmen und Verordnungen
- Seco, AVIG-Praxis KAE (**Kurzarbeitsentschädigung**, 01.01.2022, Direktlink), abrufbar unter www.arbeit.swiss, dort unter > Publikationen > Kreisschreiben / AVIG-Praxis
- BSV, **Kreisschreiben** über die Entschädigung bei Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus - **Corona-Erwerbsersatz** (KS CE, gültig ab 17.09.2020, [Stand 17.02.2022], Direktlink), abrufbar unter sozialversicherungen.admin.ch, dort unter > Dokumente > EO > Grundlagen EO > Weisungen EO
- BSV, Sammlung **Erläuterungen zur COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall** [Stand 16.02.2022, Direktlink oder alternativer Kurzlink: https://arbrch.ch/Erl_CoEO], abrufbar von der BSV-Webseite, dort unter BSV-Online > Sozialversicherungen > Erwerbsersatzordnung (EO) > Grundlagen & Gesetze > Corona-Erwerbsersatz (ganz unten <Dokumente>)
- BSV, **Weisung über Massnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) im Bereich der AHV/IV/EO Beiträge, Organisation und Versicherungsunterstellung** [Stand 30.06.2020, Direktlink], abrufbar unter sozialversicherungen.admin.ch, dort unter > Dokumente > AHV > Grundlagen AHV > Weisungen Beiträge

- EDI, **Erläuterungen zur COVID-Verordnung Kultur,** aufgehoben per 20.09.2020, [Stand 13.05.2020, Direktlink] + **Richtlinie zur COVID-Verordnung Kultur** [Stand 21.05.2020, Direktlink]
- EDI, **Erläuterungen zur Covid-19-Kulturverordnung** [Stand 18.12.2020: Direktlink, Ergänzung. 31.03.2021: Direktlink, Ergänzung 17.12.2021: Direktlink, Ergänzung 13.04.2022, Direktlink], abrufbar von der BAK-Webseite, dort > Themen > COVID-19 > Massnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen

Online-Informationen

Hinweis: Die Internetfundstellen in diesem Abschnitt sind seit September 2022 ungeprüft und möglicherweise nicht mehr aktuell.

- Bund, Coronavirus Schweiz: Fragen und Antworten, www.ch.ch, u.a. mit Kontaktadressen in Bund und Kantonen
- Seco, Seco-Webseite, dort > Arbeit > Covid-19-Pandemie
- BAG, Coronavirus: www.bag.admin.ch, dort > Krankheiten > Infektionskrankheiten: Ausbrüche, Epidemien, Pandemien > Aktuelle Ausbrüche und Epidemien > Coronavirus
- Bis zur Implementierung des heute nicht mehr auffindbaren EasyGov Covid19-Helpcenters (Informationen für KMU zur Bewältigung der COVID-19-Krise) gab es auf der Seco-Webseite ein Dokument FAQ "Pandemie und Betriebe", 91 Fragen/Antworten mit alphabetischem Stichwortverzeichnis [Stand 11.03.2020], das unter https://arbrch.ch/Corona_FAQSeco noch zugänglich ist
- Seco, Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung: **Kurzarbeitsentschädigung**, www.arbeit.swiss, dort > Menü > Arbeitgeber > Versicherungsleistungen > Kurzarbeitsentschädigung
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) Kanton Zürich: **C**oronavirus > Unternehmen & Selbstständige **> Kurzarbeit infolge Coronavirus**, https://awa.zh.ch
- Gesundheitsdirektion Kanton Zürich, kantonale Informationen rund um die Corona-Pandemie, https://www.zh.ch/de/gesundheit/coronavirus.html
- Bundesamt für Justiz, **FAQ zur Verordnung über den Stillstand der Fristen in Zivil- und Verwaltungsverfahren** zur Aufrechterhaltung der Justiz im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) [Stand 02.04.2020, Direktlink], abrufbar unter www.bj.admin.ch, dort > Aktuell > Coronavirus und Justiz
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV: **Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus**, www.bsv.admin.ch, dort > BSV-Online > Sozialversicherungen > EO/ Mutterschaft > Grundlagen & Gesetze > Corona-Erwerbersatz
- Informationsstelle AHV/IV: **Corona Erwerbsersatzentschädigung** – Formulare, FAQ, Merkblätter + Online-Rechner, www.ahv-iv.ch/de/corona
- Schweizerischer Arbeitgeberverband, **Die Arbeitgeber zum Coronavirus**, www.arbeitgeber.ch/die-arbeitgeber-zum-coronavirus, mit weiterführenden Links
- Centre Patronal (Arbeitgeber-Interessenvertretung), **Coronavirus und Homeoffice: Was muss ich als Arbeitgeber wissen** Arbeitsrecht, Kurzarbeit, Finanzen, Ausfallent., www.centrepatronal.ch
- Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER), https://fer-ge.ch, dort <Coronavirus>, insbesondere FAQ en lien avec le coronavirus

- diverse Wirtschaftsorganisation der Westschweiz, **Leitfaden für Homeoffice** (Convention de télétravail) mit Erläuterungen (Notes pour l'employeur), als "schlüsselfertige" Mustervorlage gedacht, beschrieben in der Medienmitteilung vom 15.10.2020 des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
- Legalis (Helbing Lichtenhahn), **COVID-19-Verordnungsgebung des Bundes**: Offizielle Rechtsinfos auf einen Blick, mit Links auf die Rechtstext und ergänzende Fundstellen (Medienmitteilungen, Videos etc.), www.legalis.ch, dort unter COVID-19-Updates
- Edition Weblaw, **Alles zum Coronavirus**, teilweise kostenpflichtige Inhalte, www.weblaw.ch, dort unter <Competence><Edition Weblaw><Themenseiten><Corona-Virus>
- Dike Verlag, Covid-19 & Recht, zur Zeit kostenlos zugänglich gemachte Aufsätze zum Thema, www.dike.ch/zeitschriften/corona
- Datenschutzbeauftragte Kt. Zürich, > Startseite > Datenschutz in öffentlichen Organen > Digitale Zusammenarbeit mit Merkblatt Messenger und Videokonferenzsysteme und Produkteliste, https://datenschutz.ch
- vitamin B, Fachstelle für Vereine (Migros-Kulturprozent), Tools für digitale Treffen, www.vitaminb.ch/video-konferenzen
- 15. Tagung für Informatik und Recht vom 20.08.2021, Einfluss der Corona-Krise auf die Zukunft der Justiz in der Schweiz, Tagungsunterlagen, https://rechtsinformatik.ch

Literatur

Im Internet frei zugängliche juristische Abhandlungen zum Thema Coronavirus und Arbeitsrecht gibt immer wieder. Verschiedene Anwaltskanzleien haben entsprechende Newsletter verfasst. Die nachstehenden Publikationen sind – nicht abschliessend – in chronologischer Reihenfolge aufgeführt:

- Marc Wohlwend, **Arbeitsleistung und Lohn zu Zeiten des Corona-Virus**, Diskussionspapier. 13.03.2020, www.zhaw.ch, dort School of Management and Law > Über uns > News und Medien > 10.03.2020
- Martino Reinarz / Nicole Vögeli Galli, Coronavirus: **Das Coronavirus erreicht die Arbeitswelt**, 16.03.2020, www.weka.ch, dort > Themen > Personal > Arbeitsverträge und Reglemente >Arbeitsvertrag
- Thomas Geiser / Roland Müller / Kurt Pärli, **Klärung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus**, in: Jusletter 23.03.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter https://ius.unibas.ch, dort < Forschung <#iuscoronae abrufbar, Direktlink
- Jean Christophe Schwaab, Le travailleur en quarantaine, in: Jusletter 23.02.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch abrufbar,
  leicht ergänzte Übersetzung: Der **Arbeitnehmende in Quarantäne**, in: ARV-Online 2020 Nr. 174, [April 2020], kostenpflichtig via www.swisslex.ch abrufbar
- Dominic Steffen, **Coronavirus und rechtliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz**, [Stand 15.04.2020], abrufbar auf der Webseite der Schweizerischen Kader Organisation SKO, www.sko.ch, dort unter News
- Kurt Pärli, **Corona-Verordnungen des Bundesrates zur Arbeitslosenversicherung und zum Erwerbsausfall**, Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche auf notrechtlicher Grundlage, 26.03.2020, SZS Heft Nr. 3/2020, 12. Mai 2020, S. 122, Direktlink auf PDF-Fassung

- Thomas Geiser, **Arbeitsrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus**, 08.04.2020, AJP 2020 Heft 5, S. 545 ff., abrufbar unter www.dike.ch, Direktlink
- Ueli Kieser, **COVID-19-Erlasse und das Sozialversicherungsrech**t, [08.04.2020], AJP 2020 Heft 5, S. 552 ff., abrufbar unter www.dike.ch, Direktlink
- Jean-Philippe Dunand / Rémy Wyler, **Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail**, Newsletter DroitDuTravail.ch vom 09.04.2020, Direktlink, auch abrufbar unter www.droitdutravail.ch, dort Newsletter
- Thomas Pietruszak, **Lockdown und Lohnfortzahlung**, in: Jusletter 14.04.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, auch abrufbar unter www.blesi-papa.ch, dort unter >Rechtsanwälte >Publikationen
- Emanuel Georg Tschannen, Das **Corona-Massnahmenpaket des Bundesrats**, Eine Würdigung aus **arbeitsrechtlicher Perspektive**, in: Jusletter 14.04.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch
- Kurt Pärli, Besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen, **Erläuterungen und Kommentar zur Änderung von Art. 10b/c COVID-19-Verordnung 2**, in: Jusletter 20.04.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter https://ius.unibas.ch, dort < Forschung <#iuscoronae abrufbar, Direktlink
- Daniel Kettiger, **Gerichtsverhandlungen, Anhörungen und Einvernahmen mittels Videokonferenz**, Kritische Anmerkungen zur COVID-19-Verordnung Justiz und Verfahrensrecht, in: Jusletter 04.05.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter www.kettiger.ch/aktuell/news abrufbar
- Astrid Lienhart, Von neuen Viren und neuen Personengruppen, Eine Kontemplation über den **Sperrfristenschutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmern**, in: Jusletter 04.05.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter www.rechtskraft.ch auf der Unterseite der Autorin abrufbar, Direktlink
- Isabelle Wildhaber, Das **Arbeitsrecht in Pandemiezeiten**, in: ZSR/RDS Band 139 (2020) Sondernummer "Pandemie und Recht", S. 157 ff., [08.05.2020], kostenpflichtig unter www.legalis.ch, kostenlos unter www.alexandria.unisg.ch abrufbar
- Irene Suter-Sieber, **Lohn und Kurzarbeitsentschädigung während Kurzarbeit**, in: Jusletter 18.05.2020, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter www.walderwyss.com abrufbar.
- Jean-Philippe Dunand / Rémy Wyler, **Coronavirus et droit suisse du travail : quelques questions en période de déconfinement**, Newsletter DroitDuTravail.ch vom 28.05.2020, Direktlink, auch abrufbar unter www.droitdutravail.ch, dort Newsletter
- Marco Del Fabro, Auswirkungen des «Shutdown» / «Lockdown» auf **Arbeitsverträge von Sportlerinnen und Sportlern**, Causa Sport 2020 S. 234 254 [03.07.2020], kostenpflichtig unter www.swisslex.ch abrufbar
- Alfred Blesi / René Hirsiger /Thomas Pietruszak, **§ 2 Arbeitsrecht**, in: Helbing Lichtenhahn Verlag (Hrsg.), Covid-19, Ein Panorama der **Rechtsfragen zur Corona-Krise**, 2020, [11.08.2020], ISBN 978-3-7190-4376-6, S. 39 - 76
- Andreas Lienhard, **Arbeitsrechtliche Herausforderungen in Krisen**, Fragen zu Homeoffice, Lohnkürzung sowie eingeschränktem Betrieb des Gesundheits- und Postwesens AJP 2020, Heft 10, S. 1264 ff. [09.2020], kostenpflichtig unter www.swisslex.ch abrufbar

- syndicom, Gewerkschaft Medien Kommunikation, Magazin Nr. 20, Dezember 2020, **Homeoffice** als Chance und Herausforderung, kostenlos abrufbar unter https://syndicom.ch/mitgliederservice/syndicom-magazin, dort Jahr 2020, Direktlink auf Leseansicht sowie als privater druckbarer PDF-Auszug, unter anderem mit einer Checkliste Homeoffice/mobiles Arbeiten (S. 15) und einem Interview mit Kurt Pärli, «Gerade das Homeoffice braucht klare Schranken» (S. 22 f)
- Kurt Pärli / Jonas Eggmann, **Corona und die Arbeitswelt** Bestandsaufnahme und Würdigung der aktuellen Rechtslage, in: Jusletter 08.02. 2021, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter https://ius.unibas.ch, dort < Forschung <#iuscoronae abrufbar, Direktlink
- Kurt Pärli / Jonas Eggmann, Ausgewählte **Rechtsfragen des Homeoffice** Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und darüber hinaus, in: Jusletter 22.02. 2021, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch, kostenlos unter https://ius.unibas.ch, dort < Forschung <#iuscoronae abrufbar, Direktlink
- Irène Suter-Sieber / Fabian Looser, **Ferien und Feiertage während Kurzarbeit**, in: walderwyss-Employment-News Nr. 58/April 2021, Direktlink, mit Überlegungen zum Luzerner Entscheid vom 26.02.2011
- Nicole Vögeli Galli, **Covid-19-Impfung und Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsverhältnis**, publ. auf sui generis, 08.04.2021, unter https://sui-generis.ch/174 bzw. mit Direktlink abrufbar
- Jean Christophe Schwaab, Le risque de pandémie et **l'obligation de payer le salaire**, in: Jusletter, 12.04.2021, kostenpflichtig unter https://jusletter.weblaw.ch abrufbar
- Rebecca Vionnet, Der **Umgang mit Arbeitnehmern während der Corona-Krise**, in: ex ante 1/2021 S. 12 [31.05.2021], https://ex-ante.ch, Zeitschrift der juristischen Nachwuchsforscher, Direktlink
- Isabelle Wildhaber (Hrsg.), **Handbuch Homeoffice**, 1.A. 2021, ISBN 978-3-03891-312-2, [02.07.2021], CHF 118.00, Link auf Flyer + Inhalt
- Nathalie Flück, Das **Betriebsrisiko im Arbeitsverhältnis**, 2022, ISBN 978-3-03891-397-9 [15.11.2021], Link auf Inhaltsverzeichnis + Link auf Leseprobe
- Sylvie Pétremand, Assurances sociales et pandémie de Covid-19 / Die **Sozialversicherung und die Pandemie von Covid-19,** 2021, ISBN 978-3-7272-8926-2, [24.11.2021], CHF 86.00, Blick ins Buch
- Nathalie Subilia / Federica Panetti, Les **conséquences du Covid-19 en droit du travail**, Anwaltsrevue, Heft 11-12/2021, S. 481 - 486, [10.12.2021], kostenpflichtig unter https://anwaltsrevue.recht.ch abrufbar
- Philippe Gilliéron / Ema Bolomey, **Télétravail et avocats**: vers une nouvelle normalité?, Anwaltsrevue, Heft 11-12/2021, S.496 - 502, [10.12.2021], kostenpflichtig unter https://anwaltsrevue.recht.ch abrufbar
- Kurt Pärli/Bettina Fischer, **Existenzsicherung und Gesundheitsschutz bei Corona** durch Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, in: Kurt Pärli/Tabea R. Weber-Fritsch (Hrsg.), Symposium #iuscoronae, Rechtswissenschaft in der Corona-Krise, Basel 2021, dort S. 5 ff, unter https://ius.unibas.ch, dort < Forschung <#iuscoronae bzw. mit Direktlink abrufbar [14.12.2021]
- Camilla Giudici. Der **Sozialplan in der Zeit der Pandemie**: Quo vadis?, in: ArbR 2018 / 2019 / 2020, Bern Dezember 2021, ISBN 2251381278221, CHF 58.00, dort S. 47 ff.
- Jean-Fritz Stöckli, **Kündigung während der Kurzarbeit** insbesondere in der Pandemie, in: ArbR 2018 / 2019 / 2020, Bern Dezember 2021, ISBN 2251381278221, CHF 58.00 , dort S. 99 ff.

- Kurt Pärli, **EO** für (fast) alle Fälle, Dezember 2021, in: HAVE 2021 S. 425 ff., kostenplichtig unter www.swisslex.ch abruf, Direktlink auf Leseprobe
- Bettina Müller, **Rechte und Pflichten von Arbeitgebern** im Hinblick auf das **Epidemiengesetz**, Zürich 2021, 305 Seiten, ISBN 978-3-03891-334-4, CHF 84.00, Direktlink auf das Inhaltsverzeichnis
- Kurt Pärli, 6. Basler Arbeitsrechtstagung: **Bedeutung und Aufgabe des Arbeitsrechts in der Krise**, Zürich 2022, 172 Seite, ISBN 978-3-03891-483-9, CHF 58.00, Direktlink auf das Inhaltsverzeichnis
- Roger Rudolph / Christoph Reusser, Covid-19-Rechtsprechung, Ein Überblick aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Jusletter, 05.08.2024, unter www.zora.uzh.ch abrufbar

Der Praxiskommentar Streiff/Von Kaenel/Rudolph wird nachstehend stellvertretend für die gesamte arbeitsrechtliche Literatur erwähnt:

- Ullin Streiff / Adrian von Kaenel / Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, **Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR**, 7.A. 2021, ISBN 978-3-7255-6450-7, 1674 Seiten, CHF 398.00, dort N 4 + 5 zu Art. 324 (S. 384 ff.) sowie je zu Art. 324a/324b N 6 (S. 407 f.), N 17 (S. 447) + 20 (S. 449 f), Blick ins Buch

  Der elektronische Update-Service zu diesem Kommentar, kostenpflichtig für CHF 99.00/Jahr unter https://update.schulthess.com/arbeitsvertrag abonnierbar, enthält bereits verschiedene Literaturhinweise zu den Corona-Themen.

Verschiedene Hinweise und Meinungen zu Corona-Themen im Arbeitsvertrag sind in den jüngsten Kommentierungen des Arbeitsvertragsrechts zu finden:

- Boris Etter / Nicolas Facincani / Reto Sutter (Hrsg.), Arbeitsvertrag. Der **Einzelarbeitsvertrag** (EAV) unter Einbezug der Art. 319-355 OR sowie Art. 361/362 OR, Stämpfli-Handkommentar, 2021, ISBN 978-3-7272-3510-8, 1063 Seiten, CHF 275.00, Blick ins Buch
- Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon, Commentaire du contract de travail, commentaire Stämpfli, 2.A. 2022, 1684 Seiten, ISBN 978-3-7272-8924-8, CHF 319.00

Ausgewählte Entscheide

Rechtsprechungsübersicht

Einen sehr guten Überblick über die zu verschiedenen Corona-Themen ergangenen Entscheide bietet der im Jusletter vom 05.08.2024 erschienen Beitrag von Rudolph/Reusser.

Lohnzahlung

Das **Bundesgericht** äusserte sich in BGer 4A_291/2008 vom 12.02.2008 (dort Erwägung 3.2) zwar zur Anwendung von Art. 324 OR und zum Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn", behandelte in diesem Entscheid aber eine Lohnkürzung für Minderstunden, ohne dass sich Erkenntnisse für die aktuelle Situation ergaben. Inzwischen liegt aber mit BGer 4A_53/2023 vom 30.08.2023 ein Leitentscheid des obersten Gerichts vor, der unten ab S. 21 behandelt wird.

In früheren Jahren sind drei **Entscheide** des Zürcher Arbeitsgerichts **zu Art. 324a OR** (Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers) ergangen:

- **Art. 324a Abs. 1 OR. Anwendung auf einen Arbeitnehmer**, der auf der Suche nach Verwandten in ein Erdbebenkatastrophengebiet reist, Lohnanspruch bejaht, nicht jedoch für die witterungsbedingte Verspätung auf der Rückreise, 20.03.1981, JAR 1982 118,
  abrufbar unter www.doku.arbeitsrechtler.ch/JAR_1982_118_OR324a.pdf
- **OR 324a; Kein Lohnanspruch bei objektiver Unmöglichkeit**, Lohn bei verspäteter Rückkehr aufgrund Ausfall des Flugs verweigert, 12.03.2002, AN011033, publiziert in Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2002 Nr. 9,
  abrufbar unter www.doku.arbeitsrechtler.ch/EAGZ_2002_9_Unmoeglichkeit.pdf
- **OR 324a; Lohnfortzahlung für Kinderbetreuung?** Kein Lohnanspruch für eine Absenz zur Betreuung des Kindes, nachdem die Kinderkrippe wegen des Schweinegrippevirus vorübergehend geschlossen war, 16.8.2010, AN090655, publiziert in Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2010 Nr. 7, abrufbar unter www.doku.arbeitsrechtler.ch/EAGZ_2010_7_Kinderbetreuung.pdf

Den (soweit ersichtlich) ersten bekanntgewordenen Entscheid zur Lohnfortzahlung im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie hat das Einzelgericht am Zürcher Arbeitsgericht am 14.02.2022 gefällt (AH210123-L, Kurzlink: https://arbrch.ch/AH210123). Es sprach einer Arbeitnehmerin, die als Event-Koordinatorin in einem Restaurant/Bankettlokal selber gekündigt hatte, den Lohn während der Kündigungsfrist gestützt auf **Art. 324 Abs. 1 OR** zu, unter anderem weil die zweite **behördliche Betriebsschliessung** aufgrund der zweiten Corona-Welle nicht unvorhersehbar gewesen sei. Die I. Zivilkammer des Zürcher Obergericht hat diesen Entscheid am 06.02.2023 (LA220011-O, Kurzlink: https://arbrch.ch/LA220011) bestätigt. Das Berufungsgericht hielt fest, im Zeitpunkt der Anstellung der Arbeitnehmerin am 07.08.2021 habe die Covid-19-Pandemie keineswegs als überwunden gegolten und es sei damals "alles andere als unvorhersehbar" gewesen, "dass die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung (…) aufgrund behördlicher Massnahmen allenfalls nicht würde erbracht werden können." Der zweitinstanzliche Entscheid wurde mit Beschwerde in Zivilsachen ans Bundesgericht weitergezogen, das in seinem Urteil BGer 4A_158/2023 vom 03.05.2023 allerdings mangels genügendem Streitwert und unter Verneinung einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung nicht darauf eintrat. Es tat dies mit der erstaunlichen und sehr fragwürdigen Begründung, es habe die aufgeworfene Rechtsfrage mit öffentlich beratenem Urteil vom 30.08.2023 (4A_53/2023)[1] – also mehr als 4 Monate nach der Fällung dieses Nichteintretensentscheids – beantwortet.

Die lange erwartete Klärung zur **Lohnfortzahlung nach Art. 324 OR bei coronabedingten Betriebsschliessungen** hat das Bundesgericht in einer öffentlichen Beratung vom 30.08.2023 im Verfahren BGer 4A_53/2023[2] gemacht. Dieser Entscheid, dessen Erwägungen erst vor Weihnachten 2023 publik wurden, ist zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt. Konkret ging es um eine Internatsschule mit Präsenzunterricht, die ihren Internatsbetrieb aufgrund behördlicher Massnahmen vorübergehend einstellen und auf einen beschränkten Online-Unterricht umstellen musste. Sie kürzte darauf die Löhne von Lehrpersonen infolge Minusstunden. Drei Arbeitnehmende, die allerdings schon vor dieser Betriebseinstellung gekündigt und deshalb keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hatten, klagten auf Nachzahlung dieser Minderstunden. Dem Entscheid des Bundesgerichts

[1] behandelt im nächsten Absatz

[2] bereits am 30.08.2023 mit einer Medienmitteilung des Bundesgerichts publik gemacht

gingen Verfahren im Kanton St. Gallen voraus. Sowohl das Kreisgericht St. Gallen wie das Kantonsgericht St. Gallen (Entscheid BO.2021.36/37/38 vom 08.12.2022) hielten die Lohnkürzungen aufgrund Minusstunden für unzulässig, weil das für die Anwendung von Art. 324 OR massgebende Betriebsrisiko in der Arbeitgeber-Risikosphäre liege. Das Bundesgericht erkannte dagegen, dass Arbeitsverhinderungen als Folge der Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus nicht in die Risikosphäre von Arbeitgebenden fallen. Es zeigte auf, dass diese Frage in der Literatur unterschiedlich beantwortet sei und verneinte mit ausführlicher Begründung eine Lohnzahlungspflicht. Es wies den Fall jedoch ans St. Galler Kantonsgericht zurück, damit sich dieses mit dem Argument der klagenden Lehrpersonen, ein voller Online-Unterricht wäre trotz behördlicher Schliessung des Internatsbetriebs möglich gewesen, und auch mit dem Quantitativ der Minusstunden befasse. Da die Forderungen der drei Lehrpersonen als sog. Streitgenossen im gleichen Verfahren beurteilt worden sind, hat das Bundesgericht die strittigen Ansprüche addiert und aufgrund der Brutto-Nachforderung einen Streitwert von knapp 15'600 Franken ermittelt. Damit stellte sich die Frage nicht mehr, ob (bei einem Streitwert von unter CHF 15'000.00) eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vorliege, die zu einer Beschwerde in Zivilsachen statt nur zu einer subsidiären Verfassungsbeschwerde berechtigen würde. Umso befremdlicher erscheint der Nichteintretensentscheid im oben beschriebenen Verfahren 4A_158/2023.

Im Fall eines Lotsen bei einer Tessiner Schifffahrtsgesellschaft (TF 4A_379/2022[3]) scheint das Bundesgericht allerdings in einem obiter dictum und ohne nähere Begründung der Auffassung zu sein, die Gesellschaft wäre mangels Unvorhersehbarkeit lohnzahlungspflichtig gewesen. Dennoch wurde die dort strittige Aufhebungsvereinbarung geschützt.

Die Frage, ob Lohn nach **Art. 324 a OR** auch im Fall einer **verzögerten Auslandrückkehr** geschuldet ist, hat das Regionalgericht Bern-Mittelland (CIV 21 2317, Kurzlink: https://arbrch.ch/CIV_212317) am 17.02.2022 im Fall eines ursprünglich aus Afghanistan stammenden Pflege-/Betreuungsmitarbeiters negativ entschieden. Er hatte ab Ende Februar 2021 seine Familie in Pakistan besucht und konnte nicht wie geplant Ende März, sondern aufgrund von Reisebeschränkungen erst Mitte Juni 2021 in die Schweiz zurückkehren. Das Gericht attestierte ihm zwar, dass er bei seiner Abreise Ende Februar 2021 nicht mit Rückkehrproblemen rechnen musste und dass danach die Rückkehr erst viel später objektiv möglich war, aber erkannte, dass dies nicht eine von der Arbeitgeberin zu entschädigende persönliche Verhinderung sei, sondern dass objektive, überpersönliche Gründe vorlägen. Abgewiesen hat das Gericht auch den Standpunkt des Arbeitnehmers, die Arbeitgeberin hätte ihn von der Reise abhalten müssen und hafte deshalb aus verletzter Fürsorgepflicht. Der Entscheid wurde nicht weitergezogen.

Zeitlicher Kündigungsschutz

Gemäss einem inzwischen publizierten (und nicht weitergezogenen) Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 27.08.2021 (AH210077-L, Entscheide Arbeitsgericht Zürich 2021 Nr. 13, S. 38 ff., abrufbar unter dem Kurzlink https://arbrch.ch/EAGZ_2022_13), das Nicolas Facincani in einem Beitrag vom

[3] Entscheid vom 28.06.2023 (it), dort E. 6.1.2

16.12.2021 in seinem Blog www.arbeitsrecht-aktuell.ch besprach, ging es um die Frage, ob sich besonders gefährdete Arbeitnehmende auf einen **zeitlichen Kündigungsschutz** berufen könnten. Für solche gab es – anfänglich in Art. 10c der Covid-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24) und später (nach einem Unterbruch) in Art. 27a der bis am 31.03.2022 befristeten Covid-Verordnung 3 (SR 818.101.24) – besondere Schutzbestimmungen. Zu entscheiden war, ob sich eine Arbeitnehmende, die besonders gefährdet im Sinne der Covid-19-Verordnung 2 war, während der Geltung der jeweiligen Verordnungsbestimmungen sinngemäss auf den zeitlichen Kündigungsschutz nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR – also analog einer Arbeitsunfähigkeit – berufen konnte. Das Arbeitsgericht verneint dies u.a. mit dem Argument, ein solcher Kündigungsschutz bräuchte eine gesetzliche Grundlage und könnte andernfalls höchstens mit Notrecht durch den Bundesrat eingeführt werden, was trotz detaillierten Regelungen in Art. 10c der Covid-19-Verordnung 2 nicht explizit geschehen sei.

Beendigung des Arbeitsvertrags

Ob die Zustellung eines eingescannten und rechtsgültig unterschriebenen Kündigungsschreibens via E-Mail dann genügt, wenn der Arbeitsvertrag klar und unmissverständlich eine schriftliche Kündigung verlangt, wurde vom Arbeitsgericht Zürich gestützt auf einen juristischen Kommentar beiläufig bejaht: Urteil vom 25.01.2016 (AH150090), mit dem Titel **Art. 335 OR: Gefahren einer E-Mail-Kündigung** in Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2016, Nr. 15, S. 33 ff. publiziert, abrufbar unter https://arbrch.ch/EAGZ_2016_15. Dieser Entscheid kann angesichts von Art. 13 OR in Verbindung mit Art. 14 Abs. 1 - 2bis OR nicht restlos überzeugen. Absatz 2bis von Art. 14 OR über die Gleichstellung einer qualifizierten elektronischen Signatur ist in der heutigen Fassung seit dem 01.01.2017 in Kraft.

Ein Gitarrenlehrer an einer öffentlichen St. Galler Schule wurde fristlos entlassen, weil er gegen das Covid-19-Schutzkonzept verstossen und insbesondere keine Schutzmaske getragen und sich der Weisung, die Schülerinnen und Schüler nicht mit Händedruck zu begrüssen, widersetzt habe. Dies hat das St. Galler Verwaltungsgericht im Wesentlichen aufgrund des Sachverhalts dahin korrigiert, dass der Lehrer aus **wichtigen Gründen auf das Semesterende entlassen** werde, was aufgrund des anwendbaren öffentlichen Personalrechts möglich ist. Gegen die Treuepflicht verstossen habe er – da die Weisungen der Schule gemäss Covid-19-Schutzkonzept rechtmässig erlassen worden seien – mit seiner wiederholten (verbalen) Weigerung, eine Maske zu tragen und auf das Händeschütteln nicht verzichten zu wollen (Urteil vom 19.05.2022, B 2022/12).

In einer vergleichbaren Konstellation hat das Verwaltungsgericht Graubünden mit Urteil vom 16.08.2022 (U 21 95[4]) entschieden, dass die nach Gesprächen und Verwarnungen ausgesprochene ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags (mit sofortiger Freistellung ohne Lohnfortzahlung) eines Betreuers bei den Psychiatrischen Diensten Graubünden rechtens war, weil sich dieser geweigert hatte, sich den Betriebstestungen (2 Spucktests pro Woche) zu unterziehen. Als Folge seiner **Verweigerung der Testpflicht** liege das Verschulden bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung beim Arbeitnehmer. Folglich liege kein Annahmeverzug der Arbeitgeberin vor und es bestehe gemäss Art. 324 Abs. 1 OR keine Lohnfortzahlungspflicht.

[4] PDF-Fassung mit Suchstring "U 2021 95" auf www.entscheidsuche.ch auffindbar

Das Bundesgericht bestätigte in insgesamt 4 Entscheidungen[5] vom 22.02.2023 die Kündigungen von vier ehemaligen Berufsmilitärs des Kommandos Spezialkräfte der Schweizer Armee, weil sie die **Covid-19-Impfung verweigert** hatten und jederzeit hätten im Ausland eingesetzt werden können.

Vertragsinhalt

Im personalrechtlichen Verfahren des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 15.06.2021, A-4083/2020) ging es auch noch um die Frage, ob eine bereits arbeitsunfähige Arbeitnehmerin unter gewissen Umständen **Anspruch auf eine Beschäftigung im Home-Office** gehabt hätte. Dies wurde ohne vertiefte rechtliche Beurteilung schon aufgrund des Sachverhalts verneint.

Prozessuale Fragen

Das Bundesgericht hat in einem Urteil vom 06.07.2020 (BGE 146 III 194 = BGer 4A_180/2020) entschieden, dass die Durchführung der **Hauptverhandlung per Videokonferenz** gegen den Willen einer Partei die Zivilprozessordnung verletzt. Die bundesrätliche Verordnung über Massnahmen in der Justiz und im Verfahrensrecht im Zusammenhang mit dem Coronavirus (SR 272.81), welche die Anordnung von "Video-Verhandlungen" unter gewissen Voraussetzungen zulässt, galt in diesem Fall noch nicht, da sie erst nach dem angefochtenen Urteil des Zürcher Handelsgerichts in Kraft trat. Der Entscheid wird in AJP 2021 116 von Samuel Turtschi besprochen.

Kurzarbeit

Mit dem amtlich publizierten Entscheid BGE 147 V 359 (BGer 8C_17/2021 vom 20.05.2021) verweigerte das Bundesgericht die **Ausrichtung von Covid-19-Kurzarbeitsentschädigung für ausländische Sexarbeiterinnen**, welche für ihren Aufenthalt in der Schweiz lediglich im sogenannten Meldeverfahren angemeldet waren. Es erwog, die KAE wäre im vorliegenden Fall lediglich dem betroffenen Sex-Club zugutegekommen, was nicht den Intentionen bei den Covid-19-Massnahmen des Bundesrats entspreche. Daran ändere nichts, dass für die Sexarbeiterinnen Sozialversicherungsbeiträge geleistet worden seien.

Das Kantonsgericht Luzern hat mit Entscheid vom 26.02.2021 im Verfahren 5V 20 396 (LGVE 2021 III Nr. 2) entschieden, dass die Weisung des Seco, bei der **Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung** die Ferien- und Feiertagsentschädigungen von "Monatslöhnern" nicht zu berücksichtigen, gegen Art. 34 Abs. 2 AVIG verstosse. Das Seco war mit diesem Entscheid nicht einverstanden und wollte ihn höchstrichterlich beurteilen lassen. Ein Merkblatt der Kanzlei Schwegler & Partner, welche den Arbeitgeber vertreten hat, und der walderwyss-Newsletter 58 geben Verhaltensregeln für Arbeitgebende aufgrund dieses Urteils. Inzwischen hat das Bundesgericht die Sache gegen die Arbeitslosenkasse und damit gegen das Seco entschieden (siehe gleich nachstehend).

Im soeben erwähnten, inzwischen amtlich publizierten Entscheid BGE 148 V 144 (BGer 8C_272/2021 vom 17.11.2021) hat die I. sozialrechtliche Abteilung des Bundesgerichts den Entscheid des Luzerner

[5] BGer 8C_327/2022, BGer 8C_340/2022, BGer 8C_351/2022 (zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt) + BGer 8C_357/2022 sowie die Medienmitteilung des Bundesgerichts dazu vom 23.03.2023

Kantonsgerichts im Verfahren 5V 20 396 (siehe vorstehend) bestätigt und die Beschwerde der Arbeitslosenkasse abgewiesen. Streitig war, ob während der Gültigkeit des summarischen Abrechnungsverfahrens für Mitarbeitende im Monatslohn bei **Kurzarbeit Feiertags- und Ferienentschädigungen** auszurichten seien. Das Seco tat sich gemäss früherer Mitteilung im November 2021 auf www.arbeit.swiss anscheinend etwas schwer mit diesem Entscheid und hat inzwischen das Abrechnungsverfahren angepasst (Medienmitteilung vom 27.01.2022) und es wurde beim Parlament ein Nachtragskredit beantragt. Die Kanzlei Schwegler & Partner, welche den Arbeitgeber auch vor Bundesgericht vertreten hat, äusserte sich in zwei Newsbeiträgen vom 28.11.2021 (zur inzwischen geänderten Kommunikation des Seco) und vom 09.12.2021 (zum gleichentags im Internet publizierten Entscheid).

Suchplattform

Auf der (empfehlenswerten) Plattform www.entscheidsuche.ch findet man mit den Stichworten *Corona Erwerbsersatz** schon sehr viele Entscheide, darunter auch solche des Bundesgerichts, welche sich mit der **Covid-19-Erwerbsausfallentschädigung** befassen.

Webinare / Podcasts

- Edition Weblaw, www.weblaw.ch, dort unter <Competence><Edition Weblaw><Themenseiten><Corona-Virus> und dort "Webinar-Reihe «Coronavirus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht»", diverse Referierende zu verschiedenen Themen
- Rechtliche und wirtschaftliche Fragen rund um Corona, Gratis-Video-Podcasts Europa Institut an der Universität Zürich, dort www.eiz.uzh.ch im Menü unter Gratis Video-Podcasts, derzeit [05.07.2021] keine Beiträge abrufbar, frühere Podcasts
  - Romina Carcagni Roesler, Corona und Kurzarbeit, 22.04.2020 (Direktlink)
  - Roger Rudolph, Corona und Arbeitsrecht, 24.04.2020 (Direktlink)
  - Bruno Baeriswyl, Corona und Datenschutz, 29.04.2020 (Direktlink)

Impressum

Georges Chanson Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
CHANSON Anwalt
Bodmerstrasse 10, Postfach, 8040 Zürich
Telefon 044 201 10 30 Fax 044 201 47 51
chanson@arbeitsrechtler.ch www.arbeitsrechtler.ch
PrivaSphere-Webformular für vertrauliche Zustellungen: https://p4u.ch/chanson

Georges Chanson führt als Anwalt eine Praxis mit Spezialisierung im Arbeitsrecht. Als Arbeitsrechtler betreut er Unternehmen, Führungskräfte und Arbeitnehmende und engagiert sich bei Schulungen und Weiterbildungen in diesem Fachgebiet. Er ist vorwiegend beratend, aber auch noch als Prozessanwalt tätig.

von Georges Chanson betreute Webseiten:

www.linkliste-arbeitsrecht.ch:

Noch umfassend nachzuführende Sammlung von rund 2'000 Weblinks mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Anwaltsarbeit, darunter Links auf die Mehrzahl der frei im Internet zugänglichen Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, umfassende Nachführung pendent

www.gav.arbeitsrechtler.ch:.

Noch nachzuführende Sammlung von PDF-Dateien mit Vertragstexten von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), deren Anhängen oder anderen kollektiven Vereinbarungen bzw. Branchenregelungen, Aktualisierung pendent

www.nav.arbeitsrechtler.ch:

Noch nachzuführende Sammlung von PDF-Dateien mit aktuellen und früheren Vertragstexten von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen nach Art. 360a OR, Aktualisierung pendent

www.praxis.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von Publikationen von Georges Chanson mit arbeitsrechtlichem Inhalt (Referate, u.a. Urteilsbesprechungen, die auf der Arbeitsrechts-Plattform www.arv-online.ch erschienen sind)

www.erv.arbeitsrechtler.ch:

Schon länger nicht mehr aktualisierte Sammlung von Informationen, Dokumente (auch Entscheide) zum elektronischen Rechtsverkehr (ERV) mit Behörden und Gerichten