



16. Juni 2022

---

## Häufigste personalrechtliche Fragen (FAQ) im Zusammenhang mit besonderen und ausserordentlichen Lagen

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3)

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

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

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

#### **5. Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen, wenn die Angestellten zu wenig Arbeit haben?**

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

#### **6. Die technische Infrastruktur im Homeoffice funktioniert nicht zufriedenstellend oder steht nicht zur Verfügung. Kann die dadurch ausgefallene Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden? Was gilt, wenn die Infrastruktur am Arbeitsplatz nicht funktioniert?**

Die Angestellten sind verpflichtet ihre Leistung im Büro zu erbringen, sofern die vorhandene Infrastruktur die Leistung von Homeoffice nicht zulässt. Funktioniert die Infrastruktur auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers nicht, ist dies grundsätzlich dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnen. Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug und ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn zu bezahlen. Ausgenommen davon sind objektive Leistungshindernisse, die eine Vielzahl von Personen betreffen, wie bspw. Stromausfall oder Überschwemmungen, die zu einer Beeinträchtigung einer funktionierenden Infrastruktur führen (vgl. Ziffer 7 nachfolgend).

#### **7. Die angestellte Person kann aufgrund höherer Gewalt ihren Arbeitsplatz nicht erreichen (Überschwemmung, Polizeieinsatz usw.). Welche Rechte und Pflichten hat die angestellte Person aus dem Arbeitsverhältnis? Kann die Zeit für die Umtriebe als Arbeitszeit verbucht werden?**

Ereignisse, die in der Regel einen grösseren Personenkreis betreffen (sog. objektive Leistungshindernisse), fallen in die Risikosphäre des Arbeitnehmers<sup>4</sup>. Dieser hat das Lohnrisiko selber zu tragen, sofern die Ereignisse nicht den Betrieb betreffen und damit vom Betriebsrisiko der Arbeitgeberin erfasst werden. Als Beispiele, bei denen der Arbeitnehmer das Lohnrisiko trägt, sind neben den oben genannten Ereignissen insbesondere Staus, Stromausfall, gesperrte Strassen oder die Streichung von Flügen zu erwähnen.

#### **8. Es ist vorauszusehen, dass mehrere Angestellten der Bundesverwaltung zur Bewältigung einer ausserordentlichen Situation Mehrarbeit/Überzeit in**

---

<sup>2</sup> Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220)

<sup>3</sup> Obligationenrecht (OR, SR 220)

<sup>4</sup> Gemäss der subsidiär anwendbaren Lehre und Praxis zu Artikel 324a und 324b OR, welche die Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeit regeln.

## **erheblichem Mass leisten werden müssen. Welche Massnahmen bedingt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in solchen Situationen? Was gilt in Bezug auf Höchstarbeitszeiten und Ruhetage?**

Es gelten auch in besonderen und ausserordentlichen Lagen die einschlägigen Bestimmungen des Bundespersonalrechts zur Höchstarbeitszeit (Art. 17 BPG mit Verweis auf das Arbeitsgesetz, Art. 28 Abs. 5 VBPV). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (Art. 9 [Arbeitsgesetz, ArG](#)<sup>5</sup>) darf dabei unter bestimmten Bedingungen um maximal 170 Stunden pro Jahr überschritten werden (Art. 12 ArG). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf im jährlichen Durchschnitt 45 Stunden nicht überschreiten (Art. 28 Abs. 5 VBPV). Die Fürsorgepflicht verpflichtet den Arbeitgeber, die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten zu kontrollieren und durchzusetzen. Insbesondere hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass die angehäuften Überzeit und Mehrarbeit so rasch als möglich durch Freizeit kompensiert werden kann.

Hingegen sind die Bestimmungen des ArG betreffend Ruhetage für die Bundesangestellten nicht anwendbar. Es gilt lediglich Artikel 329 OR. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche einen freien Tag zu gewähren, in der Regel den Sonntag oder, wo dies nach den Verhältnissen nicht möglich ist, einen vollen Werktag. Unter besonderen Umständen können dem Arbeitnehmer mit dessen Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.

### **9. Gelten im Büro besondere Schutzmassnahmen?**

Der Arbeitgeber kann gestützt auf sein Weisungsrecht und seine Fürsorgepflicht entsprechend der aktuellen Lage Massnahmen anordnen. Vorbehalten bleiben kantonale Anordnungen.

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

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ganze Bereiche zu schliessen. Solange die Angestellten ihre Arbeit anbieten, bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung jedoch bestehen. Nur wenn Angestellte ohne ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zu Hause bleiben und kein Homeoffice leisten, ist kein Lohn geschuldet (Art. 15 Abs. 1 BPG, Art. 321d und 324 Abs. 1 OR). Es ist aber zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Im Weiteren sollte geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3<sup>bis</sup> BPV).

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

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

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

---

<sup>5</sup> SR 822.11

Bei einer Notwendigkeit der Betreuung von Kindern infolge einer kurzfristigen Schliessung einer Schule oder Kinderkrippe wird ein bezahlter Urlaub von bis zu drei Tagen gewährt. Darüber hinaus besteht keine Pflicht des Arbeitgebers auf Lohnfortzahlung. Sollten die Schulen oder Kinderkrippen nur für eine kurze Zeit schliessen, dann soll es den Eltern im Homeoffice gestattet sein, neben der Arbeit für eine bestimmte Zeit die Kinder zu betreuen. Immer unter der Bedingung, dass die Betreuungszeit nicht gerade die ganze Arbeitszeit absorbiert und die Aufgabenerfüllung grundsätzlich sichergestellt ist. Die Mitarbeitenden vereinbaren mit den Vorgesetzten, wie viel Zeit für die Betreuung der Kinder aufgeschrieben werden kann.

### **13. Kann der Arbeitgeber kurzfristig einen Ferienbezug oder eine Kompensation von Zeitguthaben anordnen?**

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

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

### **14. Können Angestellte, die Ferien geplant haben, diese kurzfristig verschieben?**

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

### **15. Darf der Arbeitgeber seinen Angestellten Ferienreisen in Länder, in denen eine erhöhte Gefahr für Leib und Leben bzw. die Gesundheit besteht, untersagen? Kann er nach solchen Reisen anordnen, dass die Angestellten nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen dürfen, sofern beispielsweise ein Gesundheitsrisiko für andere Arbeitnehmer besteht? Wäre diese Abwesenheitszeit bezahlt?**

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Dem Arbeitgeber wird aber dann ein Weisungsrecht zugestanden, wenn eine konkrete und ernsthafte Gefahr besteht, dass die Arbeitnehmenden infolge ihrer Ferienreise ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen könnten. Nach der Rückkehr seiner Angestellten aus Ländern, bei denen ein erhebliches gesundheitliches Risiko (beispielsweise Ansteckung durch ein Virus) für andere Arbeitnehmer besteht, kann der Arbeitgeber ihnen untersagen am Arbeitsplatz zu erscheinen. Er muss ihnen aber während der verordneten Abwesenheit den Lohn ausrichten.

### **16. Müssen sich die Angestellten ein Selbstverschulden anrechnen lassen, wenn sie entgegen der Weisung des Arbeitgebers in Länder reisen, in denen eine erhöhte Gefahr für Leib und Leben bzw. die Gesundheit besteht?**

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

**17. Die Angestellten können von ihrem Ferienort nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da der Ferienort infolge der besonderen oder ausserordentlichen Lage unter Quarantäne gesetzt wurde. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung?**

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

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

Im Gegensatz zu privaten Reisen gilt bei Dienstreisen eine andere Praxis für die Beurteilung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Anordnung einer Quarantäne. Das Risiko wird dabei dem Arbeitgeber zugerechnet, selbst wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Somit besteht in solchen Fällen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung und Spesenersatz (Übernachtungen, Mahlzeiten, Transporte etc.). Die angestellten Personen klären mit den Vorgesetzten ab, ob sie mobiles Arbeiten vom Ort der Quarantäne aus leisten können. Dies vorausgesetzt, dass sie über die nötige Infrastruktur verfügen und die zu erfüllenden Aufgaben mobiles Arbeiten zulassen.

**19. Die angestellte Person kann von einem Hilfseinsatz in einem Krisengebiet nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da kein geeignetes Transportmittel mehr zur Verfügung steht. Erhält sie während der Zeit der Abwesenheit Lohnfortzahlung und Spesenersatz?**

Es kommt darauf an, ob der Hilfseinsatz im Auftrag des Arbeitgebers oder freiwillig erfolgte. Im ersten Fall handelt es sich um eine Dienstreise und das Risiko wird dem Arbeitgeber zugerechnet, selbst wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Somit besteht in solchen Fällen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung und Spesenersatz (Übernachtungen, Mahlzeiten etc.). Ist dies nicht möglich, müssen die Angestellten Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

**20. Die angestellte Person leistet einen freiwilligen Hilfseinsatz in einem Krisengebiet. Besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit des Einsatzes?**

Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf bezahlten Urlaub für solche Einsätze. Hat der Arbeitgeber aber ein besonderes Interesse an einem freiwilligen Einsatz, kann er in begründeten Einzelfällen gestützt auf die Generalklausel von Artikel 40 Absatz 1 VBPV bezahlten Urlaub gewähren. In der Regel müssen die Angestellten aber Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

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

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

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

Es besteht ein Anspruch auf höchstens drei Tage bezahlten Urlaub für die erste notfallmässige Pflege und die Organisation der weiteren Pflege von Familienmitgliedern oder des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin (Art. 40 Abs. 3 Bst. c VBPV). Darüber hinaus müssen die Angestellten Ferien, Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen.

**23. Wer trägt den Schaden, der den Angestellten aufgrund einer dienstlichen Anordnung in ausserordentlichen oder besonderen Lagen entstanden ist?**

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

*Schaden infolge Rückrufs aus den Ferien:* In ausserordentlichen oder besonderen Lagen darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden einen Ferienabbruch verlangen. Dadurch entstandener Schaden muss der Arbeitgeber gemäss den Kriterien nach Art. 3 VG<sup>6</sup> (Kausalität, Widerrechtlichkeit) ersetzen.

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

**24. Müssen Angestellte, die im Rahmen einer Pandemie erkranken, ein Arztzeugnis einreichen?**

Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit oder Unfall, die länger als fünf Arbeitstage dauern, ist der zuständigen Stelle ein ärztliches Zeugnis einzureichen (Art. 61 Abs. 2 VBPV). Diese Regel gilt auch bei Erkrankungen im Rahmen einer Pandemie.

**25. Kann der Arbeitgeber von den Angestellten verlangen, dass sie eine Infektion im Rahmen einer Pandemie melden?**

Das Arztzeugnis beinhaltet keine Diagnose, sondern nur die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit. Die Angestellten können grundsätzlich freiwillig den Abwesenheitsgrund (z. B. Coronavirus) angeben. Besteht aber eine substantielle Gefahr, dass sich durch Nichtbekanntgabe des Krankheitsgrundes weitere Angestellte anstecken könnten, muss die erkrankte angestellte Person infolge ihrer Treuepflicht die Infektion ihrem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitgeber könnte in diesem Fall verlangen, dass die angestellte Person zu Hause bleibt und, falls arbeitsfähig, Homeoffice leistet.

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

Grundsätzlich darf niemand gegen seinen Willen geimpft werden. Dies würde eine Verletzung der persönlichen Integrität darstellen. Der Arbeitgeber kann nur dann eine

---

<sup>6</sup> Verantwortlichkeitsgesetz (VG; SR 170.32)

Impfung verlangen, wenn nur so die Arbeitstätigkeit weiter ausgeübt werden kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die angestellte Person beruflich regelmässigen Kontakt zu besonders gefährdeten Personen hat oder wenn die Aufgabenerfüllung das Vorweisen eines Impfzertifikats voraussetzen sollte (z.B. regelmässige Reisen in Länder, in denen das Zertifikat verlangt wird). Wenn die angestellte Person sich weigert, muss vorab abgeklärt werden, ob die Tätigkeit nicht mit der Vornahme von anderen Massnahmen ausgeübt werden kann. Im Weiteren ist zu prüfen, ob der angestellten Person eine andere zumutbare Funktion zugewiesen werden könnte (Art. 25 Abs. 3 BPV). Ist dies nicht möglich und weigert sich die angestellte Person weiterhin, sich impfen zu lassen, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

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

Eine Meldepflicht über den Impfstatus untersteht den gleichen Bedingungen wie die Anweisung des Arbeitgebers an seine Angestellten, sich impfen zu lassen (vgl. Ziff. 22 oben). Es ist möglich, dass die Angestellten dem Arbeitgeber die Auskunft freiwillig erteilen. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall aber die Daten nur dann bearbeiten, wenn sie geeignet und objektiv gesehen erforderlich sind, um ein legitimes Ziel zu erreichen (bspw. Erstellung einer Einsatzplanung zur Betreuung besonders gefährdeter Personen). Für die Bearbeitung der Angaben zum Impfstatus benötigt der Arbeitgeber eine ausdrückliche Einwilligung der angestellten Person (Art. 4 Abs. 5 DSG<sup>7</sup>)

## **28. Angestellte mit ausländischer Staatsangehörigkeit werden zu einem obligatorischen Militärdienst in ihrem Heimatland aufgeboten. Was hat dies für Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis?**

Der Kündigungsschutz gemäss Artikel 336 und 336c OR und die Pflicht zur Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bei obligatorischem Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst (Art. 59 BPV) gelten nur für Schweizer Dienste. Somit hat die angestellte Person keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub während der Abwesenheit infolge Leistung eines ausländischen Militärdienstes. Auch kann eine längere Abwesenheit einen Kündigungsgrund darstellen. Vorab sollte aber die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs geprüft werden. Ein solcher macht insbesondere dann Sinn, wenn der Militärdienst zeitlich befristet ist.

---

<sup>7</sup> Datenschutzgesetz (DSG; SR 235.1)