25. März 2020

Häufigste personalrechtliche Fragen (FAQ) im Zusammenhang mit dem Coronavirus

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

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

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

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

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

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

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

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

[1] Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3)

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

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

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

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

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

Sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt (Art. 327 Abs. 1 OR). Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäss ausführen, obschon er seine Arbeitskraft anbietet. Der Arbeitgeber gerät dadurch in Annahmeverzug und ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324 Abs. 1 OR). Gestützt auf diese Ausführungen kann die angestellte Person somit die ganze tägliche Sollarbeitszeit aufschreiben, wenn ihm keine genügende Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird und er dadurch Ausfallszeiten hat. Es ist aber vorab zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Bei Angestellten, die gestützt auf Artikel 10*c* Absatz 1 Covid-19-Verordnung 2[4] nicht zwingend Home-Office leisten müssen, ist bei andauernden technischen Problemen im Home-Office die Möglichkeit der Arbeitsleistung am Arbeitsplatz zu prüfen. Im Weiteren kann geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3bis BPV).

7. Müssen Angestellte, die zu einer Risikogruppe für eine schwere Erkrankung aufgrund des Corona-Virus gehören, zu Hause bleiben, wenn deren Aufgaben keine oder nur eine teilweise Leistung von Home-Office zulassen?

Arbeitgeber ermöglichen ihren besonders gefährdeten Angestellten ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Sie treffen zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen (Art. 10*c* Absatz 1 Covid-19-Verordnung 2). Als besonders gefährdet gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs (Art. 10*b* Abs. 2 Covid-19-Verordnung 2). Können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit oder mangels realisierbarer Massnahmen nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten

---

[2] Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220)

[3] Obligationenrecht (OR, SR 220)

[4] Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) (SR 818.101.24)

organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Ist es bei besonders gefährdeten Angestellten nicht möglich, im Rahmen der oben genannten Bedingungen ihre Arbeitsverpflichtungen zu erledigen, so werden sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt. Die Angestellten machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Sie ist an keine besondere Form gebunden. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen (Art. 10*c* Abs. 2-4 Covid-19-Verordnung 2).

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

9. Wie ist mit Angestellten umzugehen, die aus Angst vor Gefahren der Arbeit fernbleiben?

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

10. Besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn die Angestellten aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Verkehr nicht zum Arbeitsplatz gelangen können?

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

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

Grundsätzlich stellt die Betreuung von gesunden Kindern infolge einer Schliessung von Schulen oder Kinderkrippen ein Grund für die Arbeitsverhinderung dar, welcher nicht in den persönlichen Verhältnissen der Angestellten liegt. Es würde daher grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestehen. Hingegen stellt die Betreuung von Kindern eine gesetzliche Pflicht dar, welche bei einer Arbeitsverhinderung zu einer Lohnfortzahlung berechtigt (Art. 324*a* Abs. 1 OR). In Anbetracht der fehlenden gefestigten Rechtspraxis zu

diesem Sachverhalt und der ausserordentlichen Lage wird empfohlen, dass die Angestellten die ganze tägliche Soll-Arbeitszeit erfassen dürfen, sofern die effektiv geleistete tägliche Arbeitszeit infolge der Betreuung von Kindern tiefer als die tägliche Sollarbeitszeit ist. Diese Regelung gilt aber nur dann, wenn keine andere Lösung für die Betreuung gefunden werden kann. Sie soll vom 16. März 2020 bis zum Ende der Gültigkeit der vom Bundesrat beschlossenen Sondermassnahmen anlässlich der ausserordentlichen Lage gelten. Es ist aber vorab zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht.

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

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

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

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

Ferienreisen im In- und Ausland sind wegen den Massnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus praktisch nicht mehr möglich. Ferien sollen den Angestellten in erster Linie ermöglichen, sich zu erholen. In der momentanen Lage könnte dieser Zweck nicht für alle Angestellten gegeben sein. Angestellten, welche Urlaube geplant haben, diese aber jetzt nicht antreten können und daher 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).

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

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Dem Arbeitgeber wird aber dann ein Weisungsrecht zugestanden, wenn eine konkrete und ernsthafte Gefahr besteht, dass die Arbeitnehmenden infolge ihrer Ferienreise ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen könnten. Nach der Rückkehr seiner Angestellten aus Ländern mit hohem Ansteckungsrisiko kann der Arbeitgeber ihnen untersagen am Arbeitsplatz zu erscheinen. Er muss ihnen aber während der verordneten Abwesenheit den Lohn ausrichten.

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

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

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

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

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

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

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

Gemäss der Praxis zu Artikel 324*a* OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Im vorliegenden Fall liegt der Grund der Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person, sofern sie persönlich unter Quarantäne gestellt wurde. In diesem Fall ist eine Lohnfortzahlung geschuldet. Ausgenommen davon sind generelle Anordnungen der Gesundheitsbehörde an einen unbestimmten Personenkreis. In diesen Fällen ist kein Lohnanspruch gegeben. Damit der Lohnanspruch auf jeden Fall bestehen bleibt, wird die Erbringung der Arbeitsleistung durch Homeoffice empfohlen, sofern es die zu erfüllenden Aufgaben zulassen und die nötige Infrastruktur vorhanden ist. Ist dies nicht möglich und besteht kein Lohnanspruch, muss die angestellte Person für die Zeit der Abwesenheit Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

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

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

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

Im Normalfall besteht ein Anspruch auf höchstens drei Tage bezahlten Urlaub für die erste notfallmässige Pflege und die Organisation der weiteren Pflege von Familienmitgliedern oder eingetragenen Partner oder Partnerinnen (Art. 40 Abs. 3 Bst. c VBPV) In Anbetracht der ausserordentlichen Lage wird empfohlen, dass die Angestellten die ganze tägliche Sollarbeitszeit erfassen dürfen, sofern die effektiv geleistete tägliche Arbeitszeit infolge Unterstützung oder Pflege von nahen Verwandten, die durch das Corona-Virus besonders gefährdet sind, tiefer als die tägliche Sollarbeitszeit ist. Diese Regelung gilt aber nur dann, wenn keine andere Lösung für die Betreuung gefunden werden kann. Sie gilt vom 16. März 2020 bis zum Ende der Gültigkeit der vom Bundesrat beschlossenen Sondermassnahmen anlässlich der ausserordentlichen Lage. Für die Betreuung der übrigen Angehörigen (mit Ausnahme der Kinder, vgl. Frage 9 oben) gilt die genannte Regelung von Artikel 40 Absatz 3 Buchstabe c VBPV. Findet die angestellte Person in diesen Fällen keine alternative Betreuungsmöglichkeit, sollte ihr Home-Office bewilligt werden, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist Home-Office nicht möglich, müssen die Angestellten Ferien, Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen.

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

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

Schaden infolge Rückrufs aus den Ferien: In ausserordentlichen Lagen darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden einen Ferienabbruch verlangen. Dadurch entstandener Schaden muss der Arbeitgeber gemäss den Kriterien nach Art. 3 VG[5] (Kausalität, Widerrechtlichkeit) ersetzen.

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

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

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

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

Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit oder Unfall, die länger als fünf Arbeitstage dauern, ist der zuständigen Stelle ein ärztliches Zeugnis einzureichen (Art. 61 Abs. 2 VBPV). Diese Regel gilt auch bei Erkrankungen infolge des Coronavirus. Das EFD hat entschieden, diese Frist gestützt auf Artikel 61 Absatz 2bis VBPV von fünf auf zehn Arbeitstage zu verlängern. Diese Massnahme aufgrund des Ausbruch des Coronavirus gilt vom 6. März bis 30. April 2020. Die Fristverlängerung gilt auch bei Abwesenheiten aus anderen Krankheitsgründen.

[5] Verantwortlichkeitsgesetz (VG; SR 170.32)

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

Das Arztzeugnis beinhaltet keine Diagnose, sondern nur die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit. Die Angestellten können freiwillig den Abwesenheitsgrund (z. B. Coronavirus) angeben. Es besteht nur dann eine Informationspflicht, wenn die Angestellten um ihre Krankheit wissen und weiterhin zur Arbeit kommen wollen.