



Merkblatt

Corona-Zertifikat am Arbeitsplatz

1. Zusammenfassung

Seit 13. September 2021 dürfen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen das Vorliegen eines Corona-Zertifikats (geimpft, getestet oder genesen) bei ihren Arbeitnehmenden dann überprüfen, wenn es dazu dient, angemessene Schutzmassnahmen festzulegen oder Testkonzepte umzusetzen. Die Information über den Immunitätsstatus oder das Testergebnis dürfen für keine anderen Zwecke verwendet werden.

Falls ein Arbeitgeber vom Arbeitnehmer einen Test verlangt, muss er die Kosten dafür selber tragen. Nur wenn der Test im Rahmen der repetitiven Tests im Betrieb erfolgt, übernimmt der Bund die Kosten.

Die Verwendung des Zertifikats sowie die daraus abgeleiteten Massnahmen müssen bei den Arbeitnehmenden konsultiert und schriftlich dokumentiert werden. Der Arbeitgeber muss aus Datenschutzgründen, wenn immer möglich, das datenarme «Zertifikat light» verwenden.

Es gilt der Grundsatz: Je wichtiger die Frage des Corona-Zertifikates für die Ausübung einer Arbeit bzw. die Erfüllung des Arbeitsvertrags, desto eher darf der Arbeitgeber Auskunft verlangen.

Die Corona-Zertifikatspflicht dauert voraussichtlich bis 24. Januar 2022.

2. Fürsorgepflicht – Gesundheitsschutz – Persönlichkeitsschutz

Die Frage, ob Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von den Mitarbeitenden ein Corona-Zertifikat einfordern dürfen, liegt im Spannungsfeld der Fürsorgepflicht, des Gesundheitsschutzes aber auch des Persönlichkeitsschutzes.

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Gestützt auf das **Weisungsrecht** (OR 321d) kann die Arbeitgeberin Telearbeit oder Home-Office anordnen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen.

Arbeitgebende sind verpflichtet, den **Schutz der Gesundheit** ihrer Mitarbeitenden und die Präventionsmassnahmen gegen Covid-19 am Arbeitsplatz sicherzustellen gemäss Artikel 6 Arbeitsgesetz (SR 822.11), Artikel 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage (SR 818.101.26) und Artikel 27a der Covid-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24). Sie haben deshalb alle Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, d. h. die für seinen Betrieb angesichts der technischen und wirtschaftlichen Verhältnisse zumutbar sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aber auch **Persönlichkeitsrechte**, die den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einschränken.

3. Die neuen Regeln im Überblick

- Artikel 25 Absatz 2^{bis} der Covid-19-Verordnung besondere Lage gibt dem Arbeitgeber seit 13. September 2021 die Möglichkeit, das Vorweisen des Covid-Zertifikats von seinen Arbeitnehmenden zu verlangen und diese Informationen zum Zweck des angemessenen Schutzes oder für ein regelmässiges Testing im Unternehmen zu verwenden.

- Dabei handelt es sich explizite nicht um eine Zertifikatspflicht, mit welcher der Zugang zum Arbeitsplatz auf Arbeitnehmende mit Zertifikat beschränkt wird, wie dies in anderen Bereichen gilt (Sport, Kultur...).
- Der Arbeitgeber, welcher sich die Zertifikate vorweisen lassen will, muss schriftlich festhalten, was die davon abgeleiteten Massnahmen sind und muss die Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung dazu anhören.
- Das Wissen um das Zertifikat ermöglicht es dem Arbeitgeber die Massnahmen entsprechend zu differenzieren.
- Der Arbeitgeber hat die Verantwortung, die richtigen und angemessenen Massnahmen zu treffen: Er muss dabei **die konkrete Gefährdungssituation** in seinem Betrieb beachten (Art der Tätigkeit, Raumsituation im Betrieb, Häufigkeit der Kontakte mit Dritten, wechselnde Teams etc.).
- Das Zertifikat kann beispielsweise dazu benutzt werden, um den Zutritt zur Cafeteria zu limitieren, den Eintritt in bestimmte Sitzungsräume zu begrenzen, die Maskenpflicht für bestimmte Arbeitnehmende in gewissen Räumen aufzuheben.
- Mit der Einführung der Möglichkeit der Zertifikatsprüfung ändert sich nichts am geltenden **STOP-Prinzip** (Substitution (gefährliche Situationen ersetzen)>Technische Massnahmen>Organisatorische Massnahmen>Persönliche Schutzausrüstung) zum Schutz der Arbeitnehmenden. Grundsätzlich gelten die Hygiene-, Lüftungs- und Abstandsregeln nach wie vor. **Auch das Home-Office ist nach wie vor eine empfohlene Massnahme.**

4. Präventionsmassnahmen

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

Die Arbeitgeber treffen nach wie vor Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung), namentlich die Möglichkeit von Home-Office, die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften oder das Tragen von Gesichtsmasken.

5. Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Als **besonders gefährdet** gelten schwangere Frauen, Personen mit den Erkrankungen oder genetischen Anomalien, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Nicht als besonders gefährdet gelten schwangere Frauen, die gegen Covid-19 geimpft sind, während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung, Personen, die sich mit Sars-CoV-2 angesteckt haben und als genesen gelten.

- (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. Für die gestützt auf diese Bestimmung angeordnete Erfüllung der Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Auslagenentschädigungen geschuldet.
- (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 Entlohnung 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 gemäss 1 - 3 zu beschäftigen, so weist ihnen der Arbeitgeber in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die Vorgaben nach (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 (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 (3) und (4) aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach (1 - 4) zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit im Sinne von (6) ab, so befreit sie der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht.

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

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

6. FAQ

• Was ist ein Corona-Zertifikat und wie lange ist es gültig?

Das Covid-Zertifikat ist eine Möglichkeit, eine Covid-19-Impfung, eine durchgemachte Erkrankung oder ein negatives Testergebnis zu dokumentieren, weshalb man von «3G» (geimpft, genesen, getestet) spricht. Das Zertifikat wird in Papierform oder als PDF-Dokument mit einem QR-Code ausgegeben. Für geimpfte Personen ist es 1 Jahr ab zweiter Impfung gültig, für Genesene 6 Monate und für Getestete 72 Stunden ab dem Zeitpunkt der Probeentnahme. Der Antigentest ist 48 Stunden ab Probeentnahme gültig.

• Muss ich als Arbeitgeber eine Zertifikatspflicht anordnen?

Nein. Die Einführung ist freiwillig. Wenn sie aber gemacht wird, sind die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung zu konsultieren und die Massnahmen sind schriftlich festzuhalten. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich. Inhaltlich reicht ein Schreiben / E-Mail an die Mitarbeitenden, in welchem das Konzept erläutert und die Folgen bei Nichteinhaltung aufgezeigt wird. Allfällige Informationen über Testmöglichkeiten und Massnahmenerleichterungen sind ebenfalls anzugeben, wie z. B. das Datum, ab oder bis wann die Massnahmen gültig sind bzw. seitens der Mitarbeitenden Rückmeldung zu geben ist. Die Konsultation kann überdies durch Abfragen alternativer Vorschläge erfolgen.

- **Wie ist zwischen Sitzungen mit internen und externen Teilnehmenden zu unterscheiden?**

Bei rein internen Sitzungen kommen die Bestimmungen von Art. 25 Covid-19-Verordnung besondere Lage zu Anwendung, wonach der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist, die notwendigen Schutzmassnahmen für sein Personal vorzusehen. Der dort neu eingefügte Absatz 2bis klärt, dass er das Vorliegen eines Zertifikats überprüfen kann, wenn dies der Festlegung angemessener Schutzmassnahmen dient.

Bei Sitzungen mit externen Teilnehmenden kommt es auf die konkreten Umstände an. Handelt es sich um «klassische Arbeitsmeetings», kommen die Vorgaben der jeweiligen Arbeitgeber zur Anwendung. Wobei diese in ihren Schutzkonzepten Weisungen für solche Situationen vorsehen müssen. Selbstverständlich sind in solchen Situationen auch die Vorgaben zu beachten, die für die benutzte Räumlichkeit gelten (z. B. bei einem gemieteten Raum in einem Hotel).

Nur wenn eine Sitzung mit externen Teilnehmenden tatsächlich Veranstaltungscharakter zukommt (z. B. ein Weiterbildungsanlass oder Workshop), kommen auch die Veranstaltungsregeln nach Art. 14a f. der genannten Verordnung zur Anwendung. Zu erwähnen ist dabei, dass die Ausnahme von Art. 14a Abs. 1 nur gilt, wenn die Gruppe beständig ist, also schon vor der Veranstaltung in dieser Form bestanden hat (dann ist auch eine einmalige Veranstaltung ok) oder - wenn die Gruppe neu konstituiert wird - sich die Teilnehmenden regelmässig in diesem Kreis treffen. Eine Gruppe, die sich in dieser Formation zum ersten und einzigen Mal so trifft, ist u. E. von der Ausnahme nach Art. 14a Abs. 1 nicht erfasst.

- **Was ist, wenn ich als Arbeitgeber keine Differenzierung im Betrieb vornehme?**

Es kann z. B. sein, dass in einer internen Sitzung mit 7 Anwesenden, 6 davon geimpft, einer nicht, auch nicht genesen, alle 7 Anwesenden wegen einer ungeimpften Person eine Maske tragen müssen.

- **In welchen Berufen ist das Corona-Zertifikat für die Ausübung einer Arbeit bzw. die Erfüllung des Arbeitsvertrags besonders wichtig?**

Im Gesundheitswesen, aber auch z. B. bei Flugbegleitern und weiteren Berufen, die einen engen Kundenkontakt haben, ist das Auskunftsrecht des Arbeitgebers anerkannt. Hier kann sogar eine Impfpflicht verlangt werden. Bei Impfverweigerung kann es zu einer Entlassung kommen. Bei Berufen, die hauptsächlich im Home-Office verrichtet werden können, wäre das nicht zulässig.

- **Ermöglicht die neue Regelung dem Arbeitgeber, für die Teilnahme an internen Sitzungen das Corona-Zertifikat anzuordnen?**

Der Arbeitgeber darf für interne Sitzungen das Corona-Zertifikat verlangen oder eine Maskenpflicht verordnen.

- **Was gilt bei externen und internen Kundenanlässen?**

Bei externen wie internen Kundenanlässen ist das Einfordern eines Corona-Zertifikats möglich.

- **Ein Mitarbeiter einer nicht Corona exponierten Branche weigert sich, sich einer angeordneten Corona-Zertifikatspflicht zu unterziehen und wird fristlos entlassen.**

Eine Entlassung in dieser Konstellation wäre grundsätzlich gültig, würde aber vermutlich als missbräuchlich taxiert, was Lohnentschädigungen von bis zu 6 Monaten nach sich ziehen könnte. Einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kann man nicht zur Zertifikatspflicht zwingen.

- **Wie wird das Zertifikat überprüft?**

Das Zertifikat wird mit der Covid Certificate Check App des Bundesamts für Gesundheit BAG geprüft.

- **Wer trägt die Kosten für die Tests?**

Erfolgt der Test auf Weisung der Arbeitgeberin, hat diese die Kosten zu übernehmen.

7. Praktische Gesundheitsvorsorge im Betrieb

Innerhalb und ausserhalb der Firma sind folgende Verhaltensregeln angezeigt:

1. regelmässig Hände waschen mit Wasser und Seife;
2. Hände korrekt und regelmässig desinfizieren, vor allem nach dem Husten, Niesen oder Schnäuzen;
3. immer ein Papiertaschentuch verwenden oder in die Armbeuge husten und niesen;
4. Einweg-Taschentücher verwenden und nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimern entsorgen;
5. Hände weg vom Gesicht: Mund, Nase oder Augen nicht berühren;
6. Händeschütteln vermeiden und anderthalb Meter Abstand halten zu anderen Personen;
7. wer Grippe-symptome aufweist und sich krank fühlt, soll unbedingt zu Hause bleiben;
8. nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

8. Disclaimer

Dieses Faktenblatt hat ausschliesslich informativen Zweck und ist weder eine vollständige Checkliste noch kann es eine Rechtsberatung ersetzen. Der Schweizerische Gewerbeverband sgV lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch dieses Faktenblatt ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die einschlägigen Webseiten des Bundes zu informieren:

- www.arbeit.swiss
- www.bag.admin.ch
- www.seco.admin.ch

Stand: 23. September 2021

Dossierverantwortlicher

Dieter Kläy, Ressortleiter
Tel. 031 380 14 45, E-Mail d.klaey@sgv-usam.ch

Für Rückfragen steht Ihnen Dieter Kläy gerne zur Verfügung.