

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Gesundheit BAG  
3003 Bern

[karin.waefler@bag.admin.ch](mailto:karin.waefler@bag.admin.ch)  
[mike.schuepbach@bag.admin.ch](mailto:mike.schuepbach@bag.admin.ch)  
[peter.forster@bag.admin.ch](mailto:peter.forster@bag.admin.ch)

Bern, 11. Januar 2021

## **Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage) (Verlängerung der geltenden Massnahmen und weitere Massnahmenverschärfungen)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der Konsultation zu Änderungen der Covid-19-Verordnung besondere Lage und der Covid-19-Verordnung 3 Stellung nehmen zu dürfen.

### **Allgemeines sowie Beantwortung der Konsultationsfragen**

Der SGB vertritt seit Beginn der Corona-Krise die Position, dass gesundheitspolitische Massnahmen immer wirtschaftspolitisch begleitet sein müssen, damit die Löhne und Arbeitsplätze gesichert sind. Das vorgeschlagene gesundheitspolitische Paket muss entsprechend ergänzt werden – insbesondere durch eine Per-se-Härtefallregelung für geschlossene Firmen sowie einer Verlängerung der Bezugsdauer und Rahmenfristen, um Aussteuerungen aus der Arbeitslosenversicherung zu verhindern.

Der SGB forderte schon wiederholt eine konsequentere Durchsetzung der Massnahmen gegen Covid am Arbeitsplatz. Obwohl die epidemiologische Lage bereits am Anfang der zweiten Welle einen besseren Schutz am Arbeitsplatz erforderte, geschah beim Bund praktisch nichts. Weder wurden die notwendigen verbindlichen Vorgaben für die Schutzkonzepte erlassen, noch wurde die Kontroll- und Beratungstätigkeit durch die Durchführungsorgane des Covid-19-Gesundheitsschutzes wie nötig aufgestockt.

Der SGB begrüsst deshalb, dass der Bundesrat mit Beschluss vom 6. Januar nun Massnahmen zum besseren Covid-19-Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ergreifen gedenkt. Die vorgeschlagenen Massnahmen sind als Minimalmassnahmen anzusehen und umgehend in Kraft zu setzen.

Der SGB kann die gestellten Fragen, soweit darauf eingegangen wird, wie folgt beantworten:

- Der SGB ist einverstanden mit der Verlängerung oder Einführung nationaler Massnahmen bis 28. Februar 2021, soweit sie den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen. Voraussetzung ist, dass der Bundesrat gleichzeitig die oben erwähnten Massnahmen zum Erhalt der Löhne und der Arbeitsplätze sowie zur Verhinderung von Aussteuerungen ergreift.
- Der SGB ist mit den Massnahmen im Bereich Home-Office einverstanden, schlägt jedoch gewisse Präzisierungen vor (siehe unten).

- Der SGB ist einverstanden, dass es eine dringende Notwendigkeit gibt für weitergehende Massnahmen am Arbeitsplatz und insbesondere zum Schutz besonders gefährdeter Personen am Arbeitsplatz. Im Sachverhalt der besonders gefährdeten Arbeitnehmenden hat gemäss Art. 4 Abs. 1 Covid-19-Gesetz die Lohnfortzahlung durch die EO zu erfolgen und der Arbeitgeber soll die Lohnfortzahlung nicht selbst tragen müssen; dies soll auch für Schwangere der Fall sein (siehe Ausführungen unten).
- Der SGB ist mit der Präzisierung zur Maskendispensation einverstanden.

### **Situation in Alters- und Pflegeheimen**

Der SGB ist äusserst besorgt über die Lage in vielen Alters- und Pflegeheimen. An diesen Orten, wo besonders gefährdete Personen leben, sind viele Ansteckungen und insbesondere Todesfälle zu verzeichnen. Arbeitnehmende, die mit Covid-19 infiziert wurden oder die sich in Quarantäne befinden müssten, werden teilweise von Arbeitgebern und den zuständigen kantonalen Behörden zur Arbeit aufgefordert. Dies ist inakzeptabel und gefährdet Leib und Leben.

Der Bundesrat anerkennt dieses Problem in seinem Belgleitschreiben vom 8. Januar. Umso unverständlicher ist es, dass er jedoch darauf verzichten will, hierzu neue rechtliche Vorgaben zu erlassen.

Der SGB fordert konkrete, sofortige Massnahmen, insbesondere:

- Die konsequente Einhaltung von Quarantäne und Isolation bei Mitarbeitenden von Alters- und Pflegeheimen mit entsprechender verbindlicher Weisung des BAG an alle zuständigen kantonalen Behörden.
- Die Formulierung, Umsetzung und Kontrolle von Schutzkonzepten ist in den Heimen durch Fachpersonen laufend zu überprüfen. Heime müssen regelmässig von den zuständigen Behörden kontrolliert werden, was die Einhaltung der Schutzkonzepte angeht.
- Dass KlientInnen, BewohnerInnen und MitarbeiterInnen einen prioritären Zugang zu Corona-Tests erhalten müssen. Sie sollen regelmässig getestet werden.
- Dass MitarbeiterInnen mit positivem Corona-Test bzw. in Erwartung des Testresultats nicht zur Arbeit aufgeboten werden.
- Dass sämtliche MitarbeiterInnen jederzeit Zugang zu genügend und dem für die jeweilige Pflegeverrichtung notwendigen Schutzmaterial haben.
- Aktivierung aller verfügbaren Personalreserven, inkl. Zivilschutz und Armee, wo dienlich.
- Der Personaleinsatz wird institutions- und kantonsübergreifend geplant und koordiniert. Zu diesem Zweck braucht es eine Zusammenarbeit und Koordination sowohl unter den Gesundheitsinstitutionen als auch mit den Kantonen. Ziel ist die Bildung von Personalpools, aus denen Gesundheitsinstitutionen bei Bedarf situativ Mitarbeitende beziehen können.
- Bund und Kantone stellen die Finanzierung des institutions- und kantonsübergreifenden Personaleinsatzes sicher.
- Bund und Kantone entschädigen in angemessener Weise Gesundheitseinrichtungen, die infolge der Sars-Cov-2-Pandemie finanzielle Verluste aufgrund behördlich angeordneter Vorhalteleistungen und Zusatzkosten als Folge von Massnahmen gemäss Art. 3 Abs. 4 Covid-19-Gesetz erlitten haben.

Des Weiteren fordert der SGB diverse langfristige strukturelle Verbesserungen. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der unzureichenden Finanzierung wie auch bei den teilweise ungenügenden Arbeitsbedingungen. Gerade die Langzeitpflege ist besonders vom Personalmangel betroffen. Ohne baldige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Löhne sowie der Aus- und Weiterbildung wird sich der Pflege-Personalmangel weiter verschärfen.

### **Zu den einzelnen Bestimmungen im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Der SGB begrüsst die nachfolgenden Massnahmen. Sie sind jedoch als Minimalmassnahmen zu betrachten. Angesichts der prekären Lage sind sie laufend in Absprache insbesondere mit den Gewerkschaften zu evaluieren.

### **Pilotierung Covid-19-Kontrollen am Arbeitsplatz**

Was in der vorliegenden Vorlage gänzlich fehlt sind Ausführungen zu einer sach- und zweckmässigen Pilotierung der Covid-19-Kontrollen am Arbeitsplatz. Die Finanzierung wird hier gem. Art. 4 Abs. 2 Covid-19-Gesetz von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) sichergestellt. Die EKAS verfügt mit dem Finanz- und Budgetausschuss, dem Vergütungsausschuss sowie dem Ausschuss für Leistungsvereinbarungen, welche mit SECO, Suva und Kantonen abgeschlossen werden, über das erforderliche Know-How im Bereich der zweckmässigen Allokation von Finanzmitteln. In der EKAS sind auch alle relevanten Akteure im Bereich des Covid-19-Gesundheitsschutzes (Seco, Kantone, Suva und Sozialpartner sowie das BAG) vertreten. Da die Finanzierung und Abrechnung der Kontrollen durch die EKAS stattfindet, ist eine Pilotierung durch die EKAS die beste Lösung.

Deshalb schlägt der SGB folgende Ergänzung vor:

Art. 11 Abs. 1 Covid-19-Verordnung besondere Lage

In Anwendung der Gesundheitsschutzbestimmungen von Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 obliegt der Vollzug von Artikel 10 den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung. *Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS gibt dazu den Vollzugsbehörden in Absprache mit dem SECO, Suva und den Kantonen verbindliche Vorgaben betreffend Anzahl Kontrollen gemäss Abs. 2.*

### **Home-Office Bestimmung Art. 10 Abs. 5**

Durch den neuen Art. 10 Abs. 3 sind die Arbeitgeber neu verpflichtet, Home-Office überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit «verhältnismässigem Aufwand» umsetzbar ist. Wird gestützt auf die neue Bestimmung Home-Office neu angeordnet, schuldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden explizit aber keine Auslagenentschädigung (Stromkosten, Beiträge an Mietkosten o.ä.), zumal es sich um eine vorübergehende Anordnung handelt.

Trotz dem Wortlaut der Bestimmung handelt es sich vorliegend nicht um ein allgemeines Obligatorium für Home-Office, da mittels der Verhältnismässigkeitsklausel Arbeitgeber einzelfallmässig Arbeitnehmenden Arbeit vor Ort verordnen können. Damit wird auf Unternehmen oder Branchen sehr grosse Rücksicht genommen.

Dass sich im Vorfeld der Ankündigung Arbeitgeberverbände bereits gegen die Massnahme äussern, ist unverständlich, umso mehr, weil mit der vorliegenden Home-Office Bestimmung Arbeitnehmende für die Zeit der zweiten Welle effektiv vor Ansteckungen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern insbesondere auch in den Pausen und auf dem Arbeitsweg geschützt werden. So wird ein Beitrag geleistet auch zum Schutz der Familienangehörigen der Arbeitnehmende. Die vergleichsweise milde Massnahme ist auch kohärent mit der allgemeinen behördlichen Aufforderung, möglichst zuhause zu bleiben.

Kritisch ist der SGB, was den Passus angeht, dass den Arbeitnehmenden grundsätzlich keine Auslagenentschädigungen bezahlt werden müssen. Dieser Passus kann akzeptiert werden angesichts der Begrenzung der neuen Bestimmung des angeordneten Home-Office bis zum 28.2.2021. Der SGB regt an, entweder im Verordnungstext selbst oder in den Erläuterungen festzuhalten, dass anderslautende vertragliche Abmachungen (inkl. GAV) vorgehen und dass Kostenübernahmen aus anderen Rechtsgründen (z.B. Erfüllung ArG-Pflichten) vorbehalten bleiben.

### **Weitere Massnahmen am Arbeitsplatz gem. Art. 10 Abs. 3-4 und 11**

#### **Maskenpflicht**

Neu soll zum Schutz von Arbeitnehmenden in Innenräumen überall dort eine Maskenpflicht gelten, wo sich mehr als nur eine Person in einem Raum aufhält. Dies entspricht materiell den in den einschlägigen Erläuterungen des SECO gemachten Ausführungen, welche eine äusserst restriktive Handhabung der Ausnahme der Maskenpflicht in geschlossenen Räumen vorsehen. Die vorgeschlagene Revision trägt so zu mehr Rechtssicherheit bei und wird begrüsst. Der SGB regt an, in den Erläuterungen zu diesem Artikel oder dem Rechtstext selbst Ausführungen zu allfälligen zusätzlichen bezahlten Pausen im Zusammenhang mit der Maskenpflicht zu machen. Ein verlängertes, ununterbrochenes Tragen von Masken kann bei gewissen beschwerlichen Arbeiten oder Personen mit besonderer Vulnerabilität und Vorerkrankungen zu gesundheitlichen Problemen führen.

#### **Bessere Information der Arbeitnehmenden**

Der SGB begrüsst den längst fälligen Vorschlag in Abs. 3 ff., dass Arbeitgebende beschlossene Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden sowie zur Durchsetzung der Abstands- und Hygieneregeln – nach Anhörung der Arbeitnehmenden – schriftlich dokumentieren müssen. Dadurch wird die Transparenz erhöht und auch der Einbezug der Arbeitnehmenden gewährleistet, was letztlich auch der besseren Umsetzung der Massnahmen dient. Diese Massnahme fliesst aus der Logik und Systematik des ArG aus und konkretisiert diese in Zeiten der gefährlichen zweiten Welle der Pandemie: Mit der Bestimmung wird die Mitwirkung und die Information bzw. Anleitung der Arbeitnehmenden sichergestellt und so die Sicherheit erhöht. Dies verbunden mit einem minimalsten Aufwand für den Arbeitgeber.

#### **Neuer Art. 27a in Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020 zum Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmenden**

Der SGB hat seit Beginn der zweiten Welle gefordert, dass für durch das Virus besonders gefährdete Arbeitnehmende ein zusätzlicher Schutz errichtet werden muss. Dies ist bereits die Ratio legis für Art. 4 des Covid19-Gesetzes, der dem Bundesrat genau den Auftrag gibt, besonders gefährdete Arbeitnehmende zu schützen und auch eine finanzielle Lösung mittels Zahlung durch die EO vorsieht.

Es ist unverständlich, dass der Bundesrat bisher gerade für diese Menschen, für die das Corona-Virus eine ernsthafte Gefahr darstellt, keinen besonderen Schutz gewährt. Gerade für Arbeitnehmende, bei denen kein Home-Office möglich ist, stellt die Arbeit inkl. Arbeitsweg und Pausen ein grosses Infektionsrisiko dar.

Der SGB begrüsst deshalb, dass besonders gefährdete Personen endlich spezifisch geschützt werden, ohne sie zu diskriminieren. Dazu soll wie im Frühjahr 2020 das Recht auf Homeoffice bzw. ein gleichwertiger Schutz am Arbeitsplatz oder eine EO-Lösung für besonders gefährdete Personen eingeführt werden. Aktuell gelten nur noch die allgemeinen Präventionsmassnahmen (Art. 10, Covid-19-Verordnung besondere Lage) sowie Art. 6 des Arbeitsgesetzes (Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen). Für gefährdete Personen in Berufen, in denen die Schutzbestimmungen nicht umgesetzt werden können, bedeutet das, dass sie im schlimmsten Fall nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten können oder unter Lebensgefahr arbeiten müssen.

Der SGB ist mit der Formulierung der Kaskade einverstanden, diese entspricht dem bewährten Modell des Frühlings 2020, welches bis im Mai in Kraft war.

Der SGB ist der Meinung, dass in Abs. 7, welcher vorsieht, dass der Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht trifft, wenn der betroffene Arbeitnehmende nicht mehr weiterbeschäftigt wird, explizit darauf hingewiesen werden muss, dass der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung nicht selbst zu tragen hat, sondern EO beantragen kann. Dies wäre kohärent mit Art. 4 Abs. 1 Covid-19-Gesetz, der hier explizit die Möglichkeit vorsieht, dass die EO die Lohnkosten übernimmt gem. Art. 15 Covid-19-Gesetz und würde Rechtssicherheit schaffen.

Der SGB kann der Argumentation folgen, dass Schwangere bereits heute materiell einen analogen Covid19-Schutz geniessen ausfliessend aus ArG/MSV, wie er im neuen Art. 27a vorgesehen ist. Jedoch wird in diesen Fällen, wenn der Arbeitsunterbruch wegen Covid-19 geschieht, keine EO ausbezahlt, sondern der Arbeitgeber hat die Lohnkosten selbst zu tragen. Dies wäre eine Ungleichbehandlung, welche im schlimmsten Fall einen Chilling Effect auf Frauen haben könnte, welche ihre Rechte geltend machen wollen. Bereits heute ist es notorisch, dass viele Schwangere wegen Angst vor späteren Repressalien durch den Arbeitgeber den Weg des Beschäftigungsverbots gem. MSV scheuen. Aus diesem Grund ist auch für Schwangere, die aufgrund von Covid-19 ihre Tätigkeit pausieren müssen, eine EO-Lösung vorzusehen.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

**SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**



Pierre-Yves Maillard  
Präsident



Daniel Lampart  
Leiter SGB-Sekretariat  
und Chefökonom