

SSO empfiehlt Covid-19-Impfung

###USER_title### ###USER_last_name###

Wie vorgehen, wenn sich die Mitarbeitenden in der Zahnarztpraxis nicht impfen lassen möchten? Besteht eine Lohnfortzahlungspflicht im Falle einer Erkrankung an Covid-19? Ist die Anrechnung der Quarantäne oder der krankheitsbedingten Absenz an die Ferien zulässig? In diesem Newsletter haben wir für Sie Antworten zusammengetragen.

Aktuell gibt es keine behördlich angeordnete Impfpflicht für das zahnärztliche Personal. Der Arbeitgeber kann Angestellten die Impfung nur empfehlen. Auch die SSO empfiehlt im [Schutzkonzept VKZS/SSO \(Version 6\)](#) für die Zahnarztpraxen eine Impfung explizit. Der Arbeitgeber kann zwar eine entsprechende Weisung an die Arbeitnehmer erlassen, ob jedoch eine solche arbeitsrechtlich zulässig ist und bei Nichtbefolgung eine Kündigung rechtfertigen kann, ist unklar. Inwiefern eine Kündigung aufgrund der Verweigerung einer Impfung als missbräuchlich gilt, müssen die Gerichte beurteilen. Aufgrund der bisherigen Rechtsprechung ist aktuell von einer Missbräuchlichkeit auszugehen, insbesondere, da für das Zahnarztpersonal keine behördliche Impfpflicht besteht.

Lohnfortzahlungspflicht bei Quarantäne und Isolation

Ob bei einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, ist umstritten und muss von der Rechtsprechung geklärt werden. Der Gesetzgeber hat deshalb entschieden, für diese Fälle den Corona-Erwerbsersatz zur Verfügung zu stellen.

Bei einer ärztlich oder behördlich angeordneten Quarantäne besteht grundsätzlich Anspruch auf Erwerbsersatz. Anspruch haben Erwerbstätige in Quarantäne, sofern kein Homeoffice möglich ist und kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht. Es werden seit dem 8.

Februar 2021 maximal 7 Taggelder ausgerichtet. Der Anspruch kann bei der AHV-Ausgleichskasse (für Zahnärzte in der Regel die [medisuisse](#)) geltend gemacht werden. Er kann entweder vom Arbeitnehmer direkt oder bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber von diesem geltend gemacht werden.

Diese Entschädigung richtet sich an Personen, die nicht selber am Virus erkrankt sind, aber aufgrund von Kontakt mit einer positiv getesteten Person bzw. einem Verdachtsfall in Quarantäne sind. Diese muss ärztlich oder behördlich angeordnet sein; eine Selbstisolation genügt nicht.

Bei der Einreisequarantäne ist der Erwerbsersatz ausgeschlossen, wenn das Land zum Zeitpunkt der Abreise bereits auf der Liste der Staaten und Gebiete mit erhöhter Ansteckungsgefahr stand. Hier wird vertreten, dass ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt und somit keine Lohnfortzahlungspflicht besteht. Allerdings sind noch keine Urteile bekannt.

Wer positiv getestet ist, befindet sich nicht in Quarantäne, sondern in Isolation. Er gilt als krank, weshalb an die Stelle von Corona-EO die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers oder Leistungen allfälliger Krankentaggeldversicherungen treten.

Die Lohnfortzahlungspflicht nach [Art. 324a Obligationenrecht](#) gilt auch im Falle von Covid-19. Man könnte sich allenfalls darauf berufen, dass die Ungeimpften ein Verschulden trifft und deshalb keine Lohnfortzahlung geschuldet sei. Dies wäre aber in Bezug auf andere Impfungen (wie zum Beispiel die Grippeimpfung) ebenfalls der Fall und wurde bisher von den Gerichten so nicht anerkannt.

Anrechnung an die Ferien

Eine Erkrankung kann generell nicht als Ferienbezug gelten, da der Zweck der Ferien in der Erholung liegt. Auch die Quarantänezeit kann nicht als Ferienbezug angerechnet werden.