

ARBEITSRECHT UND COVID-19 (STAND 9. APRIL 2020)

Dr. Roland Bachmann, Milena Müntz Burger, Cristina Solo de Zaldívar,
Fatma Zencirkiran

1. Was bedeutet die Fürsorgepflicht in der aktuellen Situation?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen. Die Grenze der Schutzpflicht ist das wirtschaftlich Zumutbare und technisch Mögliche.

In der aktuellen Situation geht die Fürsorgepflicht sicherlich weiter als sonst. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie die behördlichen Empfehlungen umsetzen und auf die gesundheitlichen Anliegen der Arbeitnehmer möglichst Rücksicht nehmen.

2. Zu welchen konkreten Massnahmen sind Arbeitgeber verpflichtet?

In der aktuellen Situation haben Arbeitgeber für soziale Distanz zu sorgen (Abstandsregel) sowie ausreichend Flüssigseife und Einwegtücher für das Händewaschen zur Verfügung zu stellen. Betriebe lassen auch vermehrt die Kontaktflächen wie Türgriffe an Aussentüren und bei den sanitären Einrichtungen reinigen.

Betreffend besonders gefährdete Arbeitnehmende sind Arbeitgeber verpflichtet, die Möglichkeiten für Arbeit im Homeoffice auszuschöpfen und dazu die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zu ergreifen ([Art. 10c Abs. 1 und 2 COVID-19-Verordnung 2](#)).

In einem späteren Verlauf der Epidemie sind drastischere Massnahmen denkbar, wobei jedoch stets die Verhältnismässigkeit gewahrt werden muss. Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dürfen gerade in aussergewöhnlichen Zeiten nicht vergessen werden.

3. Wie sollen kleinere Unternehmen mit der aktuellen Situation umgehen?

Kleineren Unternehmen ist zu empfehlen, täglich die Webseiten des Bundesamtes für Gesundheit BAG und der kantonalen Stellen zu konsultieren. Die behördlichen Empfehlungen zeigen konkret auf, wie in der aktuellen Situation vorgegangen werden soll.

Die empfohlenen Massnahmen können in einem gewissen Mass an die jeweiligen Verhältnisse im Betrieb angepasst werden. Was für ein Grossunternehmen unerlässlich sein kann, muss in einem Kleinbetrieb nicht zwingend richtig sein.

4. Müssen durch das Coronavirus besonders gefährdete Personen zu Hause im Homeoffice arbeiten?

Ist Arbeit im Homeoffice aus technischen oder organisatorischen Gründen nicht möglich oder können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden, müssen besonders gefährdete Personen, die arbeitsfähig sind, grundsätzlich zur Arbeit erscheinen ([Art. 10c Abs. 1 und 2 COVID-19-Verordnung 2](#)).

Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen verpflichtet, für die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz zu sorgen. Können die Empfehlungen nicht eingehalten werden, muss der Arbeitgeber besonders gefährdete Personen unter Lohnfortzahlung beurlauben ([Art. 10c Abs. 3 COVID-19-Verordnung 2](#)).

5. Was müssen Arbeitnehmer tun, um sich und andere Mitarbeitende bei der Arbeit zu schützen?

Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, die konkreten Massnahmen im Betrieb umzusetzen. Sie müssen insbesondere die Hygieneregeln einhalten und sollten ihre Mitarbeiter nicht unnötig gefährden. Dazu gehört auch, den Arbeitgeber umgehend zu informieren, wenn Fieber oder andere Krankheitssymptome auftreten. Durchhalten bis Arbeitsschluss ist in der aktuellen Situation keine gute Idee.

Das Arbeitsgesetz schreibt Arbeitnehmenden vor, bei der Umsetzung des Gesundheitsschutzes mitzuwirken. Aufgrund der Treuepflicht sind Arbeitnehmende überdies verpflichtet, den rechtmässigen Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten.

6. Haben Mitarbeitende das Recht, aus Angst vor einer möglichen Ansteckung nicht mehr ins Büro zu kommen und ihre Arbeit von zu Hause zu erledigen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer im Büro erscheint und dort seine Arbeit verrichtet. In der aktuellen Situation sollte jedoch der Dialog gesucht werden. Kann die Arbeit von zu Hause aus problemlos und ohne Mehrkosten erledigt werden, sollte das Homeoffice auf Wunsch des Arbeitnehmers ernsthaft in Betracht gezogen werden.

Die Art der Arbeitstätigkeiten und die betrieblichen Möglichkeiten können dazu führen, dass Arbeitsleistungen nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden können. Homeoffice stellt in vielen Berufen keine Option dar. Die Kassiererin muss hinter der Kasse sitzen, damit sie den Lebensmitteleinkauf des Kunden abrechnen und einkassieren kann. Ähnliches gilt für Bauarbeiter, Spediteure, die Pflegeberufe usw. In solchen Fällen sind gesunde, arbeitsfähige Arbeitnehmende nicht berechtigt, aus Angst vor einer Ansteckung mit COVID-19 dem Arbeitsplatz fernzubleiben.

Anders ist es unseres Erachtens, wenn der Arbeitnehmer zu einer Gruppe mit erhöhtem Risiko gehört, welche einen schweren Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit COVID-19 wahrscheinlich erscheinen lassen. Dies trifft aktuell zum Beispiel zu, wenn eine ältere Person bereits an einer anderen chronischen Krankheit leidet und deshalb geschwächt ist. Bleiben solche Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fern, wäre dies wohl als unverschuldete, persönliche Arbeitsverhinderung zu beurteilen.

7. Darf der Arbeitgeber aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig Zwangsferien anordnen?

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen Zwangsferien anordnen, wenn ansonsten das Unternehmen in ernsthafte Schwierigkeiten geraten würde.

Fraglich ist, mit welcher Vorlaufzeit Zwangsferien aufgrund einer Pandemie einseitig angeordnet werden können. Einigkeit dürfte darin bestehen, dass der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 12 Wochen (3 Monate) Zwangsferien anordnen darf. Gesamtarbeitsverträge oder Individualarbeitsverträge sehen teilweise andere Ankündigungsfristen vor, die zu beachten sind.

Teilweise wird die Meinung vertreten, die Ankündigungsfrist könne in der aktuell ausserordentlichen Lage auf bis zu zwei Wochen verkürzt werden. Wir erachten diese Rechtsposition als risikobehaftet, da dazu keine gefestigte Rechtspraxis besteht.

Ordnet der Arbeitgeber Ferien unter Missachtung der erforderlichen Ankündigungsfrist an, ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Ferienbezug zu verweigern. Mit anderen Worten müsste der Lohn bezahlt werden, ohne dass sich das Ferienguthaben verringert.

8. Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass bereits vereinbarte Ferien zu einem späteren Zeitpunkt bezogen werden?

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Wurde der Zeitpunkt des Ferienbezuges durch den Arbeitgeber genehmigt, können die Ferien nur noch mit dessen Einverständnis verschoben werden. Dies ist indessen anders, wenn der Arbeitnehmer vor Ferienantritt erkrankt oder verunfallt. Der Erholungszweck der Ferien könnte in solchen Fällen nicht erreicht werden, weshalb nach der Genesung des Arbeitnehmers neue Ferien anzusetzen sind.

Die gegenwärtige Pandemiesituation steht einem Ferienbezug grundsätzlich nicht entgegen. Auch wer eine gebuchte Reise nicht antreten kann und sich deshalb zu Hause aufhalten muss, kann sich von den Anstrengungen des Arbeitslebens erholen. Die Annullierung einer bereits gebuchten Reise fällt nicht ins Risiko des Arbeitgebers.

9. Kann der Arbeitgeber die Kompensation von Überstunden anordnen?

Sieht der Arbeitsvertrag oder ein vereinbartes Reglement die Möglichkeit zur Kompensation von Überstunden durch Gewährung von Freizeit vor, kann der Arbeitgeber die Kompensation einseitig anordnen. Eine besondere Ankündigungsfrist muss dabei – anders als bei Zwangsferien – nicht beachtet werden. Die Kompensation geleisteter Überstunden durch Freizeit setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.

Ohne vertragliche Regelung setzt die Kompensation von Überstunden durch Freizeit die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus. In der aktuell ausserordentlichen Lage würde sich ein Arbeitnehmer jedoch unseres Erachtens rechtsmissbräuchlich verhalten und gegen die Treuepflicht verstossen, wenn er sein Einverständnis zur Kompensation angehäufter Überstunden verweigern würde.

10. Dürfen Arbeitgeber anordnen, dass Mitarbeitende ihre Arbeit im Home-office verrichten?

Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitnehmer, den Arbeitgeber bei der Umsetzung des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Viele Arbeitsrechtler halten es daher in der aktuellen Situation für zulässig, zum Schutz der Mitarbeiter Ar-

beit im Homeoffice anzuordnen, auch wenn dies im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

11. Was ist, wenn die Arbeit von zu Hause gar nicht erledigt werden kann bzw. die Infrastruktur für ein Homeoffice fehlt?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen funktionierenden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ordnet daher der Arbeitgeber Arbeit im Homeoffice an und entstehen dadurch dem Arbeitnehmer Mehrkosten, müssen diese vom Arbeitgeber getragen werden. Fehlt die erforderliche Infrastruktur und ist der Arbeitgeber nicht bereit, für die Kosten aufzukommen, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbieten und auf weitere Instruktionen warten, ohne dabei seinen Lohnanspruch zu verlieren.

Andererseits darf in der aktuell aussergewöhnlichen Situation vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er den vorhandenen Internetanschluss und seine privaten Geräte für die Arbeit im Homeoffice vorübergehend nutzt. Aufgrund der Treue- und Mitwirkungspflicht kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, dass der Arbeitgeber zur Überbrückung der Epidemie zusätzliche Computer für das Homeoffice anschafft, wenn zu Hause bereits geeignete Geräte vorhanden sind.

12. Kann ich während der Arbeit im Homeoffice einen Berufsunfall erleiden?

Ob ein Berufsunfall vorliegt, entscheidet sich nicht danach, wo die angeordnete Arbeit verrichtet wird. Deshalb gilt auch ein im Homeoffice erlittener Unfall als Berufsunfall, sofern Arbeitnehmende bei der Ausführung ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit verunfallen. Unfälle während einer Arbeitspause gelten ebenfalls als Berufsunfälle. Ebenso Unfälle, die vor oder nach der Arbeit auftreten, wenn sich der Arbeitnehmer erlaubterweise an der Arbeitsstätte oder im Gefahrenbereich seiner beruflichen Tätigkeit aufhält.

Kein Berufsunfall liegt zum Beispiel vor, wenn der Mitarbeiter im Homeoffice seinen Arbeitsraum verlässt, um Wäsche zu waschen und auf dem Weg zur Waschküche stürzt. Hingegen handelt es sich um einen Berufsunfall, wenn der Arbeitnehmer an einer Videokonferenz teilnehmen muss und auf dem Weg in den Arbeitsraum auf der Treppe stürzt.

13. Weshalb ist die Unterscheidung zwischen Berufsunfall und Nichtberufsunfall wichtig?

In Anstellungsverhältnissen mit weniger als acht Stunden pro Woche besteht für Nichtberufsunfälle kein Versicherungsschutz nach UVG. Arbeitnehmer sollten in

solchen Fällen die Deckung für Nichtberufsunfälle bei ihrer Krankenkasse aktivieren.

Kann das wöchentliche Arbeitspensum zufolge unregelmässiger Arbeitszeiten nicht bestimmt werden, ist auf eine längere Zeitspanne abzustellen. Wird während mindestens drei Monaten eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich mindestens acht Arbeitsstunden erreicht, besteht über den Arbeitgeber UVG-Deckung für Nichtberufsunfälle. Dabei werden nur Wochen betrachtet, in denen eine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Wurde Kurzarbeit eingeführt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die UVG-Abzüge weiterhin auf dem vollen Lohn zu berechnen und abzuziehen ([Art. 37 lit. c AVIG](#)). Bestand daher schon vor der Einführung der Kurzarbeit eine Deckung für Nichtberufsunfälle, so besteht diese auch während der Kurzarbeit.

14. Was gilt auf Baustellen und in der Industrie?

Arbeitgeber im Bauhaupt- und Nebengewerbe sowie in der Industrie müssen die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit betreffend Hygiene und sozialer Distanz einhalten. Zum Baunebengewerbe sind gemäss Bundesamt für Gesundheit namentlich folgende Branchen zu zählen: Schreinergerber, Maler- und Gipsergerber, Metallbau, Gebäudetechnik, Gebäudehülle, Elektroinstallationsgerber, Gerüstbau sowie die Zulieferbranchen Marmor- und Granitgerber, Betonwarenindustrie, Ziegelindustrie, Ausbaugerber Westschweiz (Second-oeuvre).

Die Anzahl Personen auf Baustellen oder in Industriebetrieben ist entsprechend zu reduzieren und die Arbeitsorganisation anzupassen. Menschenansammlungen von mehr als fünf Personen in Pausenräumen und Kantinen hat der Arbeitgeber zu verhindern. Gemäss den Erläuterungen des Bundesamtes für Gesundheit gilt dies jedoch nur, wenn die Räumlichkeiten nicht genügend gross sind. Entscheidend ist, ob die Abstandsregel in den Pausenräumen und Kantinen eingehalten werden kann.

Einzelne Betriebe und Baustellen können von den Vollzugsbehörden geschlossen werden, wenn die Präventionsmassnahmen nicht eingehalten werden ([Art. 7d COVID-19-Verordnung 2](#)). Die Behörden sind ermächtigt, jederzeit unangemeldet Kontrollen durchzuführen. Arbeitgeber müssen Zutritt zu ihren Räumlichkeiten und den Örtlichkeiten gewähren und haben die behördlichen Anordnungen vor Ort unverzüglich umzusetzen ([Art. 8 COVID-19-Verordnung 2](#)).

15. Weshalb gelten im Kanton Tessin andere Regeln?

Der Bundesrat hat für den Kanton Tessin eine Ausnahmegewilligung erteilt. Besteht in einem Kanton aufgrund der epidemiologischen Situation eine besondere Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung, können einzelne Kantone durch den Bundesrat ermächtigt werden, Einschränkungen oder die Einstellung der Tätigkeit in bestimmten Wirtschaftsbranchen anzuordnen ([Art. 7e Abs. 1 COVID-19-Verordnung 2](#)).

Kann jedoch ein Arbeitgeber gegenüber den Behörden glaubhaft machen, dass er die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit betreffend Hygiene und sozialer Distanz umsetzt, darf der Betrieb weitergeführt werden ([Art. 7e Abs. 5 COVID-19-Verordnung 2](#)).

16. Welche Besonderheiten sind in Spitälern zu beachten?

In Spitalabteilungen, die aufgrund der COVID-19-Erkrankungen eine massive Arbeitszunahme erfahren, sind die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes vorübergehend sistiert worden.

Die Arbeitgeber müssen jedoch weiterhin dafür sorgen, dass dem Spitalpersonal ausreichende Ruhezeiten gewährt werden. Zeit- und Geldzuschläge sind ebenfalls zu gewähren ([Art. 10a Abs. 5 COVID-19-Verordnung 2](#)).

17. Was gilt bezüglich der Stellenmeldepflicht?

Der Bundesrat hat die Stellenmeldepflicht vorübergehend aufgehoben. Offene Stellen in Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit sind vom Arbeitgeber nicht mehr der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden ([Art. 2 COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht](#)). Es müssen auch keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen werden ([Art. 3 COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht](#)).

18. Was können Eltern tun, wenn sie aufgrund der Coronaepidemie ihre Arbeit unterbrechen müssen und keinen Lohn erhalten?

Sind die Voraussetzungen gegeben, können Eltern und andere Personen mit Pflichten zur Kinderbetreuung bei der AHV-Ausgleichskasse eine Erwerbsausfallentschädigung geltend machen ([Art. 7 und 10 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#); siehe dazu die Fragen 19, 20 und 21).

19. Welches sind die Voraussetzungen für Erwerbsausfallentschädigung bei ärztlich angeordneter Quarantäne?

Personen, die sich in ärztlicher Quarantäne befinden und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung, wenn sie im Zeitpunkt des Erwerbsunterbruchs obligatorisch bei der AHV versichert sind und einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen ([Art. 2 Abs. 1 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Der Anspruch beginnt am ersten Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, also frühestens am 17. März 2020, und endet mit Aufhebung der ärztlichen Quarantäne, spätestens aber, wenn zehn Taggelder ausgerichtet wurden ([Art. 3 Abs. 2, 3 und 5 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Kein Anspruch besteht gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen, wenn die Arbeit von zu Hause aus möglich ist (Homeoffice) und deshalb weiter Lohn bezahlt wird ([Art. 1 Abs. 4 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

20. Welches sind die Voraussetzungen für Erwerbsausfallentschädigung bei bestehenden Pflichten zur Kinderbetreuung?

Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist, haben Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung, wenn sie im Zeitpunkt des Erwerbsunterbruchs obligatorisch bei der AHV versichert sind und einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen ([Art. 2 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Der Betreuungsbedarf muss auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein, wie zum Beispiel die Schliessung von Schulen oder die Tatsache, dass die Betreuung nicht mehr möglich ist, weil sie sonst von einer durch das Coronavirus besonders gefährdeten Person sichergestellt wird (z.B. Grosseltern).

Der Anspruch beginnt am 4. Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, das heisst gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen frühestens am 19. März 2020, da alle Schulen in der Schweiz offiziell seit dem 16. März 2020 geschlossen sind ([Art. 3 Abs. 1 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Der Anspruch endet, wenn eine Betreuungslösung gefunden wurde oder die Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus aufgehoben werden ([Art. 3 Abs. 3 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)). Für selbständigerwerbende Eltern endet der Anspruch spätestens, wenn 30 Taggelder gezahlt wurden ([Art. 3 Abs. 4 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Kein Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung besteht gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen während der Schulferien, wenn die Schule üblicherweise keine Kinderbetreuung zur Überbrückung der Ferienzeit anbietet ([Art. 2 Abs. 2 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)) oder wenn Arbeit im Homeoffice möglich ist und der Arbeitgeber weiterhin den Lohn fortzahlt ([Art. 2 Abs. 4 COVID-19 Verordnung Erwerbsausfall](#)).

21. Welche Ansprüche haben Selbständigerwerbende?

Selbständigerwerbende (u.a. freischaffende Künstlerinnen und Künstler) haben Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung. Voraussetzung dafür ist, dass sie aufgrund einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder des Veranstaltungsverbotes einen Erwerbsausfall erleiden ([Art. 2 Abs. 3 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#) i.V.m. [Art. 6 Abs. 1 und 2 COVID-19-Verordnung 2](#)).

Der Anspruch beginnt am Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, frühestens jedoch am 17. März 2020. Der Anspruch endet, sobald die Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (angeordnete Betriebsschliessungen und Veranstaltungsverbote) aufgehoben werden.

Die Entschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Entschädigung erzielt wurde, höchstens aber CHF 196 pro Tag ([Art. 5 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)). Die Entschädigung muss bei der Ausgleichskasse beantragt werden, bei welcher der Selbständigerwerbende seine Sozialversicherungsbeiträge einzahlt ([Art. 7 und 8 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#)).

Zudem haben auch Selbständigerwerbende unter Umständen Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung ihrer Kinder nicht mehr gewährleistet ist ([Art. 2 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall](#); siehe dazu Frage 20).

Auch im Falle einer ärztlich angeordneten Quarantäne sind Selbständigerwerbende gegebenenfalls anspruchsberechtigt (siehe dazu Frage 19).

Selbständigerwerbende haben indessen *keinen* Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Etwas anderes gilt nur für Gesellschafter einer GmbH oder AG, die im Betrieb mitarbeiten und einen Lohn beziehen (siehe dazu Fragen 22 und 23).

22. Welches sind die Voraussetzungen, damit Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung beantragen können?

Unternehmen können in der aktuellen Coronavirus-Krise unter erleichterten Bedingungen Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Kurzarbeit wird bewilligt, wenn das Unternehmen als Folge der Coronavirus-Krise einen Auftragseinbruch oder Betriebsunterbruch erleidet, der zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall von mindestens 10 % führt. Die betroffenen Mitarbeiter müssen mit der Kurzarbeit einverstanden sein.

Zur Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigung muss das Unternehmen beim zuständigen Amt (im Kanton Zürich: Amt für Wirtschaft und Arbeit, AWA) eine Voranmeldung einreichen. Sobald die Bewilligung vorliegt, kann die Kurzarbeit eingeführt werden. Die Voranmeldefrist ist derzeit aufgehoben und Kurzarbeit kann auch telefonisch angemeldet werden ([Art. 8b COVID-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)). Das AWA Zürich nimmt Voranmeldungen per E-Mail entgegen (voranmeldung.kurzarbeit@vd.zh.ch). Die Voranmeldung ist momentan erst zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als sechs Monate dauert ([Art. 8c COVID-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 % des ausfallenden Lohnes ([Art. 34 Abs. 1 AVIG](#)). Die Kurzarbeitsentschädigung wird für maximal 12 Abrechnungsperioden (Monate) ausgerichtet. In Abweichung zur normalen Regelung gilt dies derzeit auch dann, wenn ein Arbeitsausfall von über 85 % vorliegt ([Art. 8g COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

Im Vergleich zum normalen Verfahren gelten im Moment diverse Erleichterungen. Siehe dazu die nachfolgenden Fragen und Antworten.

23. Wer kann derzeit neu Kurzarbeitsentschädigung beanspruchen?

Der Bundesrat hat den Kreis der anspruchsberechtigten Personen erweitert ([Art. 1 und 2 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

Folgende Personen kommen neu für Kurzarbeitsentschädigungen in Betracht:

- Ehegatten oder eingetragene Partner oder Partnerinnen des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten;
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder eingetragene Partner oder Partnerinnen.

24. Auf welche Arbeitsverhältnisse kann ein Arbeitsausfall derzeit angerechnet werden?

Ein Arbeitsausfall kann in der aktuell ausserordentlichen Lage auch auf folgende Arbeitsverhältnisse angerechnet werden:

- Befristete Arbeitsverhältnisse;
- Lehrverhältnisse;
- Temporärarbeitsverhältnisse (Anstellung durch eine «Organisation für Temporärarbeit»).
- Arbeitnehmer auf Abruf, deren Beschäftigungsgrad mehr als 20 % schwankt, sofern sie seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen tätig sind, das Kurzarbeit anmeldet ([Art. 8f COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

25. Wie lange ist die Karenzzeit?

Der Bundesrat hat die Karenzzeit vorübergehend abgeschafft. Es wird keine Karenzzeit vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen ([Art. 3 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

26. Müssen Arbeitgeber die Kurzarbeitsentschädigung vorschliessen, damit die Löhne am Zahltag überwiesen werden können?

Arbeitgeber können eine zeitnahe Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung verlangen ([Art. 6 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)). Damit soll verhindert werden, dass Arbeitgeber die Kurzarbeitsentschädigungen vorschliessen müssen, wenn sie die ordentlichen Termine für die Lohnrunde einhalten wollen.

27. Welche administrativen Erleichterungen bestehen derzeit im Hinblick auf die Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung?

Arbeitgeber sind derzeit davon befreit, Abrechnungen über die ausgerichteten Kurzarbeitsentschädigungen der Arbeitslosenkasse einzureichen. Sie müssen auch keine Bestätigung einreichen, wonach sich der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet ([Art. 7 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

Arbeitgeber, Mitglieder des Verwaltungsrates und alle mit der Geschäftsführung oder Liquidation befassten Personen haften persönlich, wenn sie grobfahrlässig

einen Schaden durch Nichtbezahlung der Sozialversicherungsbeiträge verursachen ([Art. 52 AHVG](#)).

Derzeit erfolgt die Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung summarisch im vereinfachten Verfahren. Die Kurzarbeitsentschädigung ist pauschaliert und es muss nicht mehr über den Arbeitsausfall jedes einzelnen Arbeitnehmers abgerechnet werden ([Art. 8i COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung während der Kurzarbeit werden nicht mehr an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet ([Art. 8h COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung](#)).

28. Welche Massnahmen bestehen bezüglich der beruflichen Vorsorge?

Arbeitgeber können die Beiträge der Arbeitnehmenden für die berufliche Vorsorge derzeit aus der ordentlichen Arbeitgeberbeitragsreserve vergüten ([Art. 1 Abs. 1 COVID-19-Verordnung berufliche Vorsorge](#)).

Wollen Arbeitgeber die Arbeitgeberbeitragsreserve verwenden, haben sie dies der Vorsorgeeinrichtung schriftlich mitzuteilen ([Art. 1 Abs. 2 COVID-19-Verordnung berufliche Vorsorge](#)).
