

BRIEF**Sonderbrief**

26. März 2020
AIHK-Rechtsberatung

Kontaktieren Sie für Rechtsfragen, insbesondere im Arbeitsrecht, unser Team der Rechtsberatung unter der Telefonnummer 062 837 18 03 oder per E-Mail an recht@aihk.ch.

Coronavirus – Recht und Gesetz

Der Bedarf an verlässlichen rechtlichen Daten ist zurzeit besonders hoch. Die Massnahmen des Bundesrats zur Bekämpfung des Coronavirus und die rechtliche Beurteilung der Lage ändern sich allerdings fast täglich. Die nachfolgenden Informationen sollen eine gewisse Orientierungshilfe bieten. Sie werden laufend aktualisiert.

Inhalt

1	Informationen und Formulare	2
1.1	Bundesrat	2
1.2	Bundesamt für Gesundheit	2
1.3	SECO	2
1.4	Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau	2
1.5	AHV-Ausgleichskasse der AIHK	2
2	Massnahmen	3
2.1	Schulen und Kindertagesstätten	3
2.2	Läden	3
2.3	Restaurants	4
2.4	Bauunternehmen und Industriebetriebe	4
2.5	Besonders gefährdete Arbeitnehmer	5
2.6	Arbeitnehmer mit Krankheitssymptomen oder mit Angehörigen mit Symptomen	6
2.7	Kurzarbeitsentschädigung	6
2.8	Sozialversicherungsbeiträge	8
2.9	Steuern und Abgaben	8
2.10	Rechtspflege	8
2.11	Überbrückungskredite	8
2.12	Stellenmeldepflicht	9
3	Fragen	9
3.1	Kündigungsschutz	9
3.2	Datenschutz	9
3.3	Lohnfortzahlung	9
3.4	Besonders gefährdete Personen	10
3.5	Ferien	10
3.6	Mehrstunden	10
3.7	Kurzarbeitsentschädigung	11

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

1 Informationen und Formulare

1.1 Bundesrat

- COVID-19-Verordnung 2:
 - [Text](#)
 - [Erläuterungen](#)
- COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall:
 - [Text](#)
 - [Erläuterungen](#)
 - [Fragen und Antworten](#)
- Weitere Verordnungen:
 - [Amtliche Sammlung](#)

1.2 Bundesamt für Gesundheit

- Empfehlungen:
 - [allgemeine](#)
 - [für die Arbeitswelt](#)

1.3 SECO

- Kurzarbeit:
 - [Broschüre](#)

1.4 Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau

- Kurzarbeit:
 - [Vor Anmeldung](#)

1.5 AHV-Ausgleichskasse der AIHK

- Corona Erwerbsersatzentschädigung
 - [Antrag](#)

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

2 Massnahmen

2.1 Schulen und Kindertagesstätten

Schulen dürfen keine Präsenzveranstaltungen mehr durchführen. Die Kantone haben dafür zu sorgen, dass für Kinder, die nicht privat betreut werden können, Betreuungsangebote bereitstehen.

Kindertagesstätten dürfen nur geschlossen werden, wenn andere geeignete Betreuungsangebote bereitstehen.

Arbeitnehmer mit Kindern im Alter von unter 12 Jahren, die kein Betreuungsangebot nutzen können (z.B. weil die Tagesmutter, die das Kind des Arbeitnehmers normalerweise betreut, bereits älter und daher besonders gefährdet ist), sind möglicherweise nicht in der Lage, ihre Arbeit zu erbringen. Den Arbeitgeberinnen sei empfohlen, den betroffenen Arbeitnehmern den Lohn während drei Arbeitstagen fortzuzahlen.

Für die Zeit ab dem vierten Arbeitstag kann der Arbeitnehmer bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine Entschädigung in Form eines Taggelds beantragen.

2.2 Läden

Läden sind geschlossen. Ausnahmen gelten z.B. für Lebensmittelläden. Öffentlich zugängliche Gewerbebetriebe (z.B. Elektroläden) haben den für Kunden zugänglichen Teil des Betriebs zu schliessen.

Versicherungsagenturen oder Anwaltskanzleien dürfen Kunden oder Klienten weiterhin empfangen.

Waren dürfen den Kunden per Post zugestellt werden oder an einem bestimmten Ort – ausserhalb des Gewerbebetriebs – zur Abholung bereitgestellt werden. Bei der Bereitstellung von Waren ist allerdings – z.B. durch Aufstellung eines Abholungsplans – dafür zu sorgen, dass Ansammlungen von mehr als fünf Personen verhindert werden.

Arbeitnehmer, die wegen der Ladenschliessung nicht beschäftigt werden können, haben keine Lohnfortzahlung zugute. Die Ladenschliessung wegen einer Seuche ist kein Risiko, das eine Arbeitgeberin mit der Eröffnung eines Ladens bewusst eingegangen ist. Die Arbeitgeberin muss das Risiko einer Ladenschliessung wegen einer Seuche daher nicht tragen. Arbeitgeberinnen können jedoch die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung an ihre Arbeitnehmer beantragen.

Selbständigerwerbende, z.B. Arbeitgeberinnen, die wegen der vom Bundesrat beschlossenen Ladenschliessung einen Erwerbsausfall erleiden, haben die Möglichkeit, bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine Entschädigung in Form eines Taggelds zu beantragen. Die Entschädigung wird für bis zu dreissig Tage ausgerichtet. Die Entschädigung wird allerdings bloss ausgerichtet, wenn der Erwerbsausfall des Selbständigerwerbenden nicht durch

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

eine private Versicherung, z.B. durch eine Betriebsunterbrechungsversicherung abgedeckt ist.

2.3 Restaurants

Restaurants sind geschlossen. Betriebskantinen dürfen geöffnet bleiben. Allerdings dürfen sich in Betriebskantinen nicht mehr als fünf Personen aufhalten. Ausserdem ist die Bestuhlung so vorzunehmen, dass jeweils ein Platz frei bleibt.

2.4 Bauunternehmen und Industriebetriebe

- Bauunternehmen und Industriebetriebe sind verpflichtet, für die Einhaltung der Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene zu sorgen. Das bedeutet:
 - Arbeitgeberinnen müssen ihre Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass:
 - keine Hände geschüttelt werden sollen;
 - beim Husten oder Niesen ein Papiertaschentuch vor den Mund gehalten werden soll, dass nach dem Husten oder Niesen das Papiertaschentuch sofort entsorgt werden soll, dass nach dem Entsorgen des Papiertaschentuchs die Hände gewaschen werden sollen;
 - die Hände so oft wie möglich – gründlich – gewaschen werden sollen;
 - keine Fingerringe getragen werden sollen;
 - die Fingernägel kurz geschnitten werden sollen;
 - die Hände regelmässig mit Handcreme eingestrichen werden sollen.
 - Arbeitgeberinnen müssen auf den Toiletten bereitstellen:
 - Flüssigseife;
 - Einmal-Handtücher;
 - Handcreme.
 - Arbeitgeberinnen müssen Kontaktflächen (z.B. Türgriffe) regelmässig gründlich reinigen lassen.

Arbeitnehmer, welche die Regeln nicht befolgen, sind zu rügen, notfalls zu verwarnen. Sie dürfen auch betriebsöffentlich gerügt werden. Unbelehrbare Arbeitnehmer sind zu suspendieren, d.h. ohne Lohnfortzahlung zu beurlauben.

- Bauunternehmen und Industriebetriebe sind verpflichtet, für die Einhaltung der Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) betreffend soziale Distanz zu sorgen. Das bedeutet:
 - Arbeitgeberinnen müssen ihre Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass:

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

- sich die Arbeitnehmer bei der Arbeit und/oder während der Pausen nicht zu nahe kommen sollen, wenn möglich nicht näher als zwei Meter;
 - bei Sitzungen zwischen den Teilnehmern stets ein Platz frei gelassen werden soll – jeder Person soll ein Platz von ca. 4 m² zur Verfügung stehen;
 - Ansammlungen von fünf Personen gemieden werden sollen;
 - sich in Pausenräumen und Betriebskantinen nicht mehr als fünf Personen aufhalten sollen.
- o Arbeitgeberinnen müssen die Arbeit so organisieren, dass es den Arbeitnehmern möglich ist, soziale Distanz zu wahren. Notfalls ist «Schichtarbeit» einzuführen (der eine Teil der Belegschaft arbeitet von 6:00 Uhr bis 14:30 Uhr – der andere Teil der Belegschaft arbeitet von 14:30 Uhr bis 23:00 Uhr).

Sitzungen sind weiterhin erlaubt. Auch Besuche von Aussendienstmitarbeitern bei Privat- oder Geschäftskunden sind weiterhin zulässig.

2.5 Besonders gefährdete Arbeitnehmer

- Ein besonders gefährdeter Arbeitnehmer kann gegenüber seiner Arbeitgeberin eine «persönliche Erklärung» abgeben. Nach der Abgabe der «persönlichen Erklärung» hat die Arbeitgeberin zu prüfen, ob der Arbeitnehmer im Homeoffice beschäftigt werden kann. Die Arbeitgeberin darf den Wunsch, im Homeoffice zu arbeiten, bloss ablehnen, wenn die Arbeit im Homeoffice nicht möglich ist.
- Wenn die Arbeitgeberin weiss, dass ein Arbeitnehmer, der nicht im Homeoffice arbeitet, besonders gefährdet ist (z.B. weil der Arbeitnehmer gegenüber seiner Arbeitgeberin eine «persönliche Erklärung» abgegeben hat), ist durch geeignete Massnahmen sicherzustellen, dass beim betroffenen Arbeitnehmer die Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten sind. Die Arbeitgeberin kann dem betroffenen Arbeitnehmer z.B. Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen. Bei Kundenkontakt kann eine Plexiglasscheibe, die Tröpfchen abhält, aufgestellt werden. Dort, wo nicht durch geeignete Massnahmen sichergestellt werden kann, dass die Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten sind, ist ein besonders gefährdeter Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung zu beurlauben. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer anzuweisen ist, Mehrstunden (z.B. Überstunden) abzubauen oder «alte» Ferien (z.B. Ferien aus dem Jahr 2019 oder im Jahr 2020 bereits verdiente Ferien) zu beziehen. Wenn die Mehrstunden abgebaut sind und die «alten» Ferien bezogen sind, ist dem Arbeitnehmer nach Massgabe der sog. Berner Skala der Lohn fortzuzahlen.

Um zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung beurlaubt werden muss, kann die Arbeitgeberin einen Arbeitnehmer – z.B. ins «Back-Office» – versetzen. Ob der Arbeitsvertrag eine Versetzung erlaubt, spielt zurzeit keine Rolle.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

- Besonders gefährdet sind Personen, die 65 Jahre alt sind, und Personen mit Vorerkrankungen (z.B. Bluthochdruck, Diabetes). Wenn ein Arbeitnehmer geltend macht, besonders gefährdet zu sein, kann die Arbeitgeberin verlangen, dass der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegt.

Ein Arbeitnehmer, dessen Ehefrau besonders gefährdet ist, gilt allein deshalb, weil seine Ehefrau besonders gefährdet ist, nicht als besonders gefährdet.

2.6 Arbeitnehmer mit Krankheitssymptomen oder mit Angehörigen mit Symptomen

Arbeitnehmer, die z.B. unter Husten leiden, sind sofort nach Hause zu schicken. Sie haben sich einer Selbstisolation von zehn Tagen zu unterziehen.

Arbeitnehmer, die zusammen mit einer Person wohnen, die Krankheitssymptome zeigt, sollen ebenfalls zu Hause bleiben. Sie haben sich einer Selbstquarantäne von zehn Tagen zu unterziehen.

Die Arbeitgeberinnen haben ihre Arbeitnehmer anzuweisen, sich unverzüglich zu melden, wenn bei ihnen oder bei einer Person, mit der sie zusammenwohnen, Krankheitssymptome auftreten.

Während der Selbstisolation haben Arbeitnehmer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zugute. In der Regel sind Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Personalreglement der Arbeitgeberin geregelt.

Während der Selbstquarantäne haben Arbeitnehmer Lohnfortzahlung nach Massgabe der Berner Skala zugute. Arbeitnehmer, die sich in Selbstquarantäne befinden, aber keine Lohnfortzahlung erhalten (z.B. weil der Arbeitnehmer im betreffenden Dienstjahr bereits länger krank war, weshalb die Arbeitgeberin nach der Berner Skala keine Lohnfortzahlungspflicht mehr trifft), haben die Möglichkeit, bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine Entschädigung in Form eines Taggelds zu beantragen. Die Entschädigung wird für bis zu zehn Tage ausgerichtet.

2.7 Kurzarbeitsentschädigung

- Kurzarbeitsentschädigung wird Arbeitnehmern ausgerichtet, deren Arbeit – ganz oder teilweise – ausfällt¹. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 Prozent des anrechenbaren Verdienstausfalls².
- Arbeitgeberinnen, die Kurzarbeitsentschädigung beantragen möchten, haben die Kurzarbeit einige Tage vor der Einführung voranzumelden³. Die Voranmeldefrist beträgt drei Tage, wenn die Arbeitgeberin nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener Umstände, die nicht voraussehbar waren (z.B. Auftreten des Coronavirus), eingeführt werden muss⁴. Aktuell muss gar keine Voranmeldefrist mehr abgewartet werden⁵. Die Arbeitgeberin kann die Kurzarbeit auch telefonisch voranmelden, muss sich die telefonische Voranmeldung aber unverzüglich schriftlich bestätigen lassen.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

- Die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung wird nur dann bewilligt, wenn in einem Betrieb die Arbeit ausfällt aus Gründen, die nicht zum normalen Betriebsrisiko der Arbeitgeberin gehören. Dass Arbeitsausfälle als Folge des Auftretens des Coronavirus *nicht* zum normalen Betriebsrisiko einer Arbeitgeberin gehören, scheint unumstritten zu sein.
- Arbeitgeberinnen (z.B. Einzelunternehmerinnen) haben *keinen* Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Personen, die eine arbeitgeberähnliche Stellung innehaben (z.B. im Betrieb mitarbeitende Gesellschafter), haben hingegen zurzeit Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Auch im Betrieb mitarbeitende Ehegatten von Arbeitgeberinnen und von Personen mit einer arbeitgeberähnlichen Stellung haben zurzeit Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.
- Einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden nur Arbeitnehmer, die damit einverstanden sind, Kurzarbeit zu leisten⁶. Bei der Voranmeldung der Kurzarbeit ist das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» einzureichen, in dem die Arbeitnehmer unterschriftlich bestätigt haben, mit der Leistung von Kurzarbeit einverstanden zu sein⁷. Bei Arbeitsausfällen als Folge des Auftretens des Coronavirus muss das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» bei der Voranmeldung der Kurzarbeit nicht eingereicht werden. Das Einverständnis der Arbeitnehmer mit der Leistung von Kurzarbeit ist dennoch einzuholen! Nur schon deshalb, weil anderenfalls die Gefahr besteht, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmerinnen die Differenz zwischen der Kurzarbeitsentschädigung und dem normalen Lohn nachzahlen muss.
- Einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden zurzeit auch Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen (z.B. Lernende), und Arbeitnehmer, die an Dritte verliehen sind (z.B. Temporär-Mitarbeiter).
- Keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden Arbeitnehmer, die Überstunden abbauen oder Ferien beziehen. Keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden auch Arbeitnehmer, die wegen Krankheit an der Arbeit verhindert sind. Ebenfalls keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden besonders gefährdete Arbeitnehmer, die unter Lohnfortzahlung beurlaubt sind.
- Die Kurzarbeitsentschädigung dient nicht dazu, normale Schwankungen des Arbeitsanfalls abzufedern. Kein anrechenbarer Arbeitsausfall entsteht deshalb dort, wo in der Vergangenheit Mehrstunden (Plusstunden, Überstunden), mit denen nicht bestehende Minderstunden kompensiert worden sind, gleistet worden sind. Zurzeit wird allerdings darauf verzichtet, die in der Vergangenheit geleisteten Mehrstunden vom in der Gegenwart entstehenden Arbeitsausfall in Abzug zu bringen.
- Arbeitgeberinnen, die für ihre Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung beantragen, haben die Kurzarbeitsentschädigung den Arbeitnehmern Ende Monat vorzuschüssen⁸. Sie haben der Arbeitslosenkasse eine Abrechnung über die vorgeschossene Kurzarbeitsentschädigung einzureichen⁹. Zurzeit sind Arbeitgeberinnen jedoch von der Vorschusspflicht entbunden. Sie sind auch davon entbunden, der Arbeitslosenkasse eine Abrechnung über die vorgeschossene Kurzarbeitsentschädigung einzureichen.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

- Während der Kurzarbeit sind die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, die ohne Kurzarbeit abzuführen wären¹⁰. Die Arbeitgeberinnen müssen der Arbeitslosenkasse bestätigen, die Sozialversicherungsbeiträge fortzuzahlen¹¹. Zurzeit sind die Arbeitgeberinnen jedoch davon entbunden, der Arbeitslosenkasse zu bestätigen, die Sozialversicherungsbeiträge fortzuzahlen. Arbeitgeberinnen, deren Arbeitnehmer Kurzarbeit leisten, steht damit der Weg frei, die zuständige AHV-Ausgleichskasse um einen Zahlungsaufschub zu ersuchen.
- Die Kurzarbeitsentschädigung wird i.d.R. monatlich abgerechnet¹². Für jeden Monat wird die ausgefallene Arbeit bestimmt. In jedem Monat kann jedoch der Arbeitsausfall, der in die sog. Karenzzeit fällt, nicht abgerechnet werden. Die Kurzarbeitsentschädigung, die für die Karenzzeit auszurichten wäre, muss die Arbeitgeberin übernehmen¹³. Am 13. März 2020 wurde die Karenzzeit auf einen Tag verkürzt. Am 20. März 2020 wurde die Karenzzeit abgeschafft.

2.8 Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge sind von den Arbeitgeberinnen monatlich oder vierteljährlich an die zuständige AHV-Ausgleichskasse abzuführen¹⁴. Die AHV-Ausgleichskasse setzt Akontobeiträge fest¹⁵. Die Beiträge sind innert zehn Tagen nach Ablauf der massgebenden Periode zu bezahlen¹⁶. Arbeitgeberinnen, die sich in finanzieller Bedrängnis befinden, können die zuständige AHV-Ausgleichskasse um einen Zahlungsaufschub ersuchen¹⁷. Bei Zahlungsaufschüben, deren Gewährung in einem direkten Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus steht, sind zurzeit ab dem Zeitpunkt des Zahlungsaufschubs keine Verzugszinsen zu leisten.

2.9 Steuern und Abgaben

Bei verspäteten Zahlungen, z.B. bei verspäteter Zahlung der Mehrwertsteuer, sind zurzeit keine Verzugszinsen zu leisten.

2.10 Rechtspflege

- Für das Betreibungswesen wurde ein Rechtsstillstand im Zeitraum vom 19. März bis zum 4. April 2020 beschlossen.
- Für Gerichts- oder Verwaltungsverfahren wurde ein allfälliger Fristenstillstand über Ostern auf den Zeitraum vom 21. März bis zum 19. April 2020 verlängert.

2.11 Überbrückungskredite

Die Gewährung von Überbrückungskrediten durch Banken soll in der Woche vom 23. März 2020 in einer Notverordnung geregelt werden.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

2.12 Stellenmeldepflicht

Bisher mussten Arbeitgeberinnen ihre offenen Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosigkeit einen bestimmten Schwellenwert erreicht oder übersteigt, vorab dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden.

Die Stellenmeldepflicht – sowie alle damit verbundenen Aufgaben der Arbeitgeberinnen und der RAV – wurde vorübergehend aufgehoben. Damit werden die Rekrutierungsprozesse beispielsweise für medizinisches Personal oder die Logistik erleichtert.

3 Fragen

3.1 Kündigungsschutz

Frage: Geniesst ein besonders gefährdeter Arbeitnehmer, der unter Lohnfortzahlung beurlaubt ist, zeitlichen Kündigungsschutz?

Antwort: Nein. Der zeitliche Kündigungsschutz setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer «durch Krankheit» an der Arbeit verhindert ist¹⁸. Ein ein besonders gefährdeter Arbeitnehmer, der unter Lohnfortzahlung beurlaubt ist, ist jedoch nicht «durch Krankheit», sondern durch die COVID-19-Verordnung 2 an der Arbeit verhindert.

3.2 Datenschutz

Frage: Darf eine Arbeitgeberin von ihren Arbeitnehmern verlangen, eine Mitteilung zu machen, wenn der Verdacht, am Coronavirus erkrankt zu sein, besteht?

Antwort: Wer an einer ansteckenden Krankheit leidet und wer in Verdacht steht, an einer ansteckenden Krankheit zu leiden, ist auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen gehalten, seiner Arbeitgeberin die betreffende Diagnose mitzuteilen. Zurzeit ist davon auszugehen, dass der Belegschaft ohne weiteres mitgeteilt werden darf, bei welchem Arbeitskollegen der Verdacht besteht, am Coronavirus erkrankt zu sein. Jeder Arbeitskollege muss die Möglichkeit haben, zusammen mit seinem Arzt zu prüfen, ob eine Selbstquarantäne angezeigt ist.

3.3 Lohnfortzahlung

Frage: Ein Arbeitnehmer bleibt zu Hause, weil er Angst hat, sich zu infizieren. Ist die Arbeitgeberin zur Lohnzahlung verpflichtet?

Antwort: Nein, solange die Arbeitgeberin sicherstellt, dass die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten sind, hat der Arbeitnehmer keinen Grund, die Arbeit zu verweigern. Bleibt er dennoch zu Hause, schuldet ihm die Arbeitgeberin keinen Lohn.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

3.4 Besonders gefährdete Personen

Frage: Ein Arbeitnehmer, der zu den besonders gefährdeten Personen gehört, kann nicht im Home Office beschäftigt werden. Die Arbeitgeberin richtet ihm im Betrieb einen Arbeitsplatz ein, an welchem sämtliche Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten werden. Hat der Arbeitnehmer, der trotzdem zu Hause bleiben will, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Antwort: Nein, solange die Arbeitgeberin sicherstellt, dass die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und soziale Distanz am Arbeitsplatz eingehalten sind, hat auch ein besonders gefährdeter Arbeitnehmer keinen Grund, die Arbeit zu verweigern. Bleibt er dennoch zu Hause, schuldet ihm die Arbeitgeberin keinen Lohn.

3.5 Ferien

Frage: Darf die Arbeitgeberin in Zeiten der Corona-Krise kurzfristig Betriebsferien anordnen?

Antwort: Ist die Arbeitgeberin von den Folgen der Pandemie betroffen, muss die Anordnung von Betriebsferien in einer solchen Krisensituation auch ausserhalb der grundsätzlich dreimonatigen Ankündigungsfrist möglich sein.

Frage: Ein Arbeitnehmer möchte seine bereits bewilligten Ferien verschieben, weil er seine Auslandsreise aufgrund der Corona-Krise nicht antreten kann. Muss die Arbeitgeberin diesem Wunsch entsprechen?

Antwort: Nein. Das Risiko, vereinbarte Ferien nicht wie geplant verbringen zu können, trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer. Arbeitgeberinnen sei jedoch empfohlen, wenn irgendwie möglich Hand für eine Ferienverschiebung zu bieten.

3.6 Mehrstunden

Frage: Darf die Arbeitgeberin in Zeiten der Corona-Krise kurzfristig den Abbau von Mehrstunden anordnen?

Antwort: Im besten Fall hat sich die Arbeitgeberin das Recht, den Zeitraum der Mehrstundenkompensation einseitig zu bestimmen, bereits im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement eingeräumt.

Nach unserer Auffassung ist der Arbeitnehmer in der jetzigen Krisensituation jedoch auch ohne ausdrückliche Vereinbarung dazu angehalten, die kurzfristige Anordnung von Mehrstundenkompensation zu akzeptieren. Dies als Ausfluss seiner Treupflicht.

BRIEF

Sonderbrief – Fortsetzung

3.7 Kurzarbeitsentschädigung

Frage: Ein Unternehmen mit Sitz im Aargau möchte Kurzarbeit für seine Tessiner Filiale anmelden. Wo muss es sich melden?

Antwort: Kurzarbeitsentschädigung wird in jenem Kanton beantragt, in welchem das Unternehmen seinen Sitz hat. Im vorliegenden Fall also im Kanton Aargau. Zuständig ist die Amtsstelle Arbeitslosenversicherung (siehe vorne, Ziffer 1.4).

Frage: Darf ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeits-Phase Ferien beziehen?

Antwort: Ja. Die Arbeitgeberin muss dem Arbeitnehmer während der Dauer der Ferien aber den vollen (Ferien-)Lohn bezahlen. Während der Dauer der Ferien erhält die Arbeitgeberin keine Kurzarbeitsentschädigung für den Arbeitnehmer.

Frage: Darf die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden während der Kurzarbeits-Phase weiterhin den vollen Lohn bezahlen?

Antwort: Ja.

¹ Art. 31 Abs. 1 lit. b AVIG.

² Art. 34 Abs. 1 AVIG.

³ Art. 36 Abs. 1 AVIG.

⁴ Art. 58 Abs. 1 AVIV.

⁵ Art. 8b COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung.

⁶ Art. 33 Abs. 1 lit. d AVIG.

⁷ SECO: AVIG-Praxis KAE (Januar 2020) D27.

⁸ Art. 37 lit. a AVIG.

⁹ Art. 38 Abs. 3 lit. b AVIG.

¹⁰ Art. 37 lit. c AVIG.

¹¹ Art. 38 Abs. 3 lit. c AVIG.

¹² Art. 53 AVIV.

¹³ Art. 37 lit. a AVIG.

¹⁴ Art. 34 Abs. 1 AHVV.

¹⁵ Art. 35 Abs. 1 AHVV.

¹⁶ Art. 34 Abs. 3 AHVV.

¹⁷ Art. 34b AHVV.

¹⁸ Art. 336c Abs. 1 lit. b OR.