

Artikel: Coronavirus – Was sind die wirtschaftlichen Folgen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber?

11. März 2020

Marina Graber , MLaw, Rechtsanwältin | Myriam Minnig , Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe Sozialversicherung und Vorsorge



12 min

Inhalte aktualisiert per 23.03.2020 um 08.00 Uhr

Das Coronavirus stellt nicht nur das Gesundheitswesen, sondern auch Arbeitnehmende und Arbeitgeber auf die Probe. Welche wesentlichen Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben und wie der Arbeitgeber die wirtschaftlichen Folgen eines Umsatzausfalls durch Anmeldung von Kurzarbeit mildern kann, erfahren Sie in diesem Artikel.

Das Coronavirus ruft Unsicherheiten und offene Fragen in der Bevölkerung hervor. Aufgrund der ausserordentlichen Lage, welche ausgerufen wurde, sowie der Schliessung der Schulen und der Mehrheit der Geschäfte für mehrere Wochen, werden die Unternehmen mit unerwarteten Situationen konfrontiert, sogar in Sektoren, die zunächst nicht als betroffen galten.

Die Situation entwickelt sich von Tag zu Tag und Antworten auf die sich stellenden rechtlichen Fragen ändern sich ebenfalls je nachdem wie die politischen Entscheidungen ausfallen.

In diesem Artikel finden Sie nicht nur Antworten, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen im Bereich des Arbeitsrechts und der Kurzarbeitsentschädigung auf Grundlage der Dokumente und Informationen, die zum heutigen Tag vorliegen.

Arbeitsrechtliche Folgen des Coronavirus

Lohnfortzahlung Ja oder Nein?

Diese Frage beschäftigt derzeit sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber gleichermaßen. Wir versuchen, die Grundsätze der Lohnfortzahlung in vereinfachter Form als Orientierungshilfe darzulegen. Dabei weisen wir darauf hin, dass in Bezug auf die momentane ungewohnte und aussergewöhnliche Situation ein gewisser Ermessensspielraum besteht.

Der Grundsatz lautet: «ohne Arbeit kein Lohn». Von diesem Grundsatz bestehen wichtige Ausnahmen für Fälle, in denen die Arbeit nicht geleistet werden kann (Betriebsrisiko; Art. 324 OR) und für Fälle, in denen der Arbeitnehmende an der Arbeitsleistung aus Gründen verhindert ist, die in seiner Person liegen (Art. 324a OR).

Annahmeverzug des Arbeitgebers, Art. 324 OR

Verzichtet der Arbeitgeber freiwillig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmenden, so hat er den Lohn trotzdem zu bezahlen. Nimmt er die vom Arbeitnehmenden angebotene Arbeitsleistung nicht an, so liegt ein Annahmeverzug vor.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich das Betriebsrisiko als Teil des Unternehmerrisikos tragen. Er hat das Risiko von Betriebsstörungen selber zu tragen (vgl. jedoch unten die Ausführungen zur Kurzarbeitsentschädigung). Ist dies der Fall, ist der Lohn geschuldet, auch wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden nicht genügend Arbeit anbieten kann (wie z.B. wegen fehlender Rohstoffe oder einer

Unterbrechung der Energieversorgung). Auch die Schliessung des Betriebs auf behördliche Anweisung gehört gemäss weit verbreiteter Auffassung zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden haben in diesen Fällen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Werden hingegen allgemein Schulen oder «Kitas» auf behördliche Anordnung hin geschlossen, der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder bestimmte Gebiete abgeriegelt bzw. unter Quarantäne gestellt, so wird das in der Regel nicht in den Risikobereich des Arbeitgebers fallen.

Lohnfortzahlung bei in der Person des Arbeitnehmenden liegenden Fällen, Art. 324a OR

Damit eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR besteht, muss die Verhinderung zur Arbeitsleistung zum einen unverschuldet sein, zum anderen aus Gründen erfolgen, die in seiner Person liegen. Hauptanwendungsfälle dieser Bestimmung sind Arbeitsverhinderungen wie Krankheit oder Unfall.

Sofern diese unverschuldet sind, ist die Rechtslage klar: Ist der Arbeitnehmer erkrankt, hat er gestützt auf Art. 324a OR oder die spezifischen Regelungen im Arbeitsvertrag Anspruch auf seine Lohnfortzahlung. Vielfach schliesst der Arbeitgeber für die krankheitsbedingten Abwesenheiten mit Versicherungen eine Krankentaggeldversicherung ab, die dieses Risiko nach Ablauf einer gewissen Wartefrist decken.

Ist eines dieser Kriterien nicht erfüllt, so ist keine Lohnfortzahlung garantiert. Die Beurteilung dieser auf den ersten Blick simpel erscheinenden Voraussetzungen bereiten im Arbeitsalltag jedoch nicht selten Schwierigkeiten. Daher führen wir nachfolgend einige Beispiele zum besseren Verständnis auf, welche den «Meccano» der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aufzeigen:

Beispiel 1: Geschlossene Schule oder Kita

Eine Arbeitnehmerin macht geltend, sie könne nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie ihr Kind zu Hause betreuen muss. Die Schulen und Kitas haben aufgrund eines behördlichen Beschlusses geschlossen. Hat sie Anspruch auf Lohn?

Aufgrund von Art. 36 des Arbeitsgesetzes darf die Arbeitnehmerin für maximal drei Tage von der Arbeit fernbleiben und ihr Kind betreuen. Sie hat innert dieser Frist für eine anderweitige Betreuung zu sorgen. Weil diese Betreuungsorganisation in der derzeitigen Situation nicht ganz einfach sein wird, da insbesondere die Grosseltern gemäss Bundesamt für Gesundheit (BAG) nicht in die Betreuung miteinbezogen werden sollten, kann diese Frist in Einzelfällen auch länger dauern.

Die Meinungen zur Frage, ob der Lohn weiter zu zahlen ist, gehen auseinander. Zum einen wird auf die in Art. 324a Obligationenrecht (OR) geregelte Lohnfortzahlung abgestützt und vertreten, dass die Schliessung von Schulen oder Kitas nicht in der Person des Arbeitnehmers liege, sondern ein objektives Ereignis darstelle. Deshalb sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Zum anderen äussert sich das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (vgl. Ziffer 7 im FAQ "Pandemie und Betriebe" vom 11. März 2020) dahingehend, dass der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraums den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter zu entrichten hat, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB). Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen mittels einer geeigneten Organisation zu verhindern. Aufgrund der Unsicherheiten bezüglich dieser Frage ist diese je nach Entwicklung der aktuellen Situation wieder zu evaluieren.

Mit den am 20. März 2020 kommunizierten Neuerungen können Eltern ab 4. Tag einen Erwerbsersatz beantragen, ein Taggeld, das analog Erwerbsersatzordnung berechnet wird.

Müssen die Eltern hingegen zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Auch hier ist die Mutter gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind am Coronavirus erkrankt, wird sich jedoch kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Eltern müssen zu Hause bleiben. Sie haben hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

Beispiel 2: Behördlich angeordnete Quarantäne oder Ausgangssperren

Wie sieht die Rechtslage aus, wenn die Behörden die Arbeitnehmenden oder gesamte Gebiete unter Quarantäne stellen oder Reiseverbote/Ausgangssperren anordnen und der Arbeitnehmer somit nicht zur Arbeit erscheinen und die Arbeitstätigkeit auch nicht im Homeoffice ausüben kann?

Über eine Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder die Krankheitserreger ausscheidet, können gestützt auf das Epidemiegesetz Massnahmen angeordnet werden wie Überwachung, Quarantäne oder Eindämmungsmassnahmen. Diese Massnahmen sind auch auf die ganze Bevölkerung anwendbar. Zudem können Ausgangs- oder Reiseverbote behördlich auferlegt werden. In diesen Fällen ist unseres Erachtens eine Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 324a OR geschuldet. Eine arbeitnehmende Person, die infolge des Coronavirus unter Quarantäne gestellt wird und somit nicht am Arbeitsplatz erscheinen kann, hat mit den am 20. März 2020 kommunizierten Neuerungen Anspruch auf Erwerbssersatz.).

Beispiel 3: Homeoffice

Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden anweisen, ihre Arbeiten im Homeoffice zu erledigen?

Ja. Das liegt grundsätzlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die hierfür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und allfällige Mehrkosten zu übernehmen. Natürlich kann Homeoffice nur angeordnet werden, wenn dies überhaupt möglich ist. Einige Arbeitstätigkeiten eignen sich nicht für Homeoffice. Die Situation ist von Fall zu Fall zu analysieren.

Aufgepasst jedoch bei Grenzgängern:

Insbesondere bei Grenzgängern kann die vermehrte Beschäftigung im Wohnstaat (zum Beispiel Homeoffice) zu Fragen bezüglich sozialversicherungsrechtlicher Koordination führen. Bei einer Beschäftigung im Wohnstaat im Umfang von **25 Prozent im Jahresdurchschnitt** oder mehr fällt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung dem Wohnstaat zu. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat hierzu inzwischen Stellung genommen. Coronavirus bedingte Homeofficearbeit ist nicht als regelmässige Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten zu qualifizieren, die Grenzgänger bleiben somit in der Schweiz unterstellt. Es ist nicht notwendig, für sie systematisch Bescheinigungen gestützt auf die Entsendungsbestimmung (z.B. Formular A1) auszustellen.

Je nach Staat könnten sich dennoch steuerrechtliche Fragen ergeben, wenn die Voraussetzungen der Grenzgängerregelungen nicht mehr eingehalten sind.

Da uns die Folgen des Coronavirus relativ früh im Jahr treffen, könnten diesen Problemen mit einer entsprechenden Regelung begegnet werden, damit betroffene Mitarbeitende bis zum Jahresende (oder einem allfälligen früheren Austrittsdatum) die 25 Prozentgrenze nicht erreichen. Es könnte sich auch ergeben, dass die zuständigen Behörden bei diesen Fällen aufgrund der aussergewöhnlichen Situation und dem starken Aufruf der Behörden, wenn möglich im Homeoffice zu arbeiten, ein gewisses Augenmass anwenden werden. Dieser Aspekt muss nun regelmässig verfolgt werden, da sich die Argumentation in den nächsten Tagen stark weiterentwickeln kann.

Beispiel 4: Angeordneter Ferienbezug

Kann unser Betrieb die Arbeitnehmenden zum Bezug von Ferien verpflichten?

Nein. Ferien dienen dem Erholungszweck. Diese können nicht kurzfristig angeordnet werden. Ferien müssen im Allgemeinen drei Monate im Voraus angeordnet werden. Aktuell kann ein allfälliger kurzfristiger Ferienbezug nur mit den Mitarbeitenden gemeinsam vereinbart werden. Hingegen kann eine Kompensation von Überstunden und von positiven Gleitzeitsaldi, sofern im Arbeitsvertrag vorgesehen, vorübergehend die Folgen einer Arbeitsverringerung abmildern.

Beispiel 5: Freiwilliger Verzicht auf die Arbeitsleistung

Ein Arbeitnehmer der Produktion war in Australien in den Ferien. Bei seinem Rückflug in die Schweiz musste er in Singapur umsteigen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer darauf informiert, dass er, auch wenn er nicht verpflichtet ist sich durch behördliche Anordnung in die Quarantäne zu geben, während 14 Tagen nicht arbeiten kommen muss. Der Arbeitgeber ist der Ansicht, dass der Schutz der Gesundheit der anderen Arbeitnehmenden ein überwiegendes Interesse darstellt. Muss der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer trotzdem den üblichen Lohn bezahlen?

Ja. Der Arbeitgeber verzichtet hier freiwillig auf die Arbeitsleistung.

Beispiel 6: Ein ängstlicher Mitarbeiter

Ein Arbeitnehmer erscheint aus Angst vor einer Ansteckung nicht zur Arbeit. Darf er das? Hat er Anspruch auf Lohn?

Sofern der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten wahrgenommen hat und die Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz gemäss den Weisungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) genügend vor einer Ansteckung schützt, darf der Arbeitnehmer nicht von sich aus von der Arbeit fernbleiben. Es handelt sich dabei um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Er hat keinen Anspruch auf Lohn und die Arbeitsverweigerung ist eine Verletzung des Arbeitsvertrages. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, mit dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen und eine einvernehmliche Lösung zu finden (Ferien, Kompensation von Überstunden, unbezahlte Ferien etc).

Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Der Bundesrat hat am 13. März 2020 ausgleichende Massnahmen entschieden, um die Wirtschaft in dieser aussergewöhnlichen Situation zu stützen. Der Bundesrat hat weiter am 20. März 2020 ein umfassendes Massnahmenpaket beschlossen. Er hat unter anderem entschieden, das Instrument der KAE auszuweiten und zu vereinfachen. Sind Auftragseinbussen auf wirtschaftliche Gründe oder behördliche Massnahmen zurückzuführen, besteht die Möglichkeit, Kurzarbeitsentschädigung (KAE) zu beantragen. Die Anmeldung von Kurzarbeit ist nicht ganz einfach, vor allem für Unternehmen, die dieses Instrument nicht kennen. Die Einhaltung aller Bestimmungen ist Voraussetzung dafür, eine Entschädigung zu erhalten. Wir stellen nachfolgend die wichtigsten Punkte dar:

Das Wichtigste vorab**Kurzarbeit sollten Sie umgehend anmelden, da es keine Rückwirkung gibt**

Je nach Branche und Kanton mussten zehntausende Unternehmen auf behördliche Anordnung hin den Betrieb sofort einstellen. Diese Massnahme erfolgte zuerst im Kanton Tessin. In den Kantonen Basel-Landschaft und Jura erfolgten die Zwangsschliessungen von bestimmten Betrieben ab 16. März 2020, in den restlichen Kantonen ab 17. März 2020.

Wichtig zu wissen ist, dass Kurzarbeit nicht rückwirkend angemeldet werden kann. Wenn Sie als Arbeitgeber betroffen sind, sollten Sie sofort handeln. Die Kurzarbeit tritt - bei behördlicher Anordnung - drei Tage nach deren Anmeldung in Kraft, eine rückwirkende Anmeldung ist nicht möglich.

Sie müssen zwingend das amtliche Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» (Formular 716.300) verwenden. Sie finden dieses hier.

Je nach Kanton müssen noch zusätzliche Formulare beigelegt werden. Das Formular ist beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt einzureichen. Hier finden Sie heraus, welches Amt für Sie zuständig ist. Da sehr viele Einreichungen erfolgen werden, ist es sicher nicht falsch, das Formular per Einschreiben zuzustellen.

Grundsätzliches

Können Arbeitnehmende aufgrund eines anrechenbaren Arbeitsausfalls nicht mehr voll beschäftigt werden, deckt die KAE einen Teil des Lohnes, für den keine Arbeitsleistung erbracht werden konnte. Sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber haben sich an den Kosten zu beteiligen, weshalb Arbeitnehmende ihr Einverständnis geben müssen.

So soll verhindert werden, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden wegen vorübergehendem Auftrags- oder Arbeitsmangels entlassen oder das Unternehmen vorläufig schliessen müssen. Allerdings gibt es Vorgaben, was als anrechenbarer Arbeitsausfall gilt.

Die Abrechnung von Kurzarbeit ist administrativ relativ aufwändig, bedingt eine betriebliche Zeiterfassung und ist an feste Fristen gebunden. Zudem sind grundsätzlich einzelne Personengruppen von der Entschädigung ausgeschlossen. Aufgrund der aktuellen Lage wurden einige Ausnahmen gemacht.

Anrechenbarer Arbeitsausfall aufgrund behördlicher Massnahmen

Art. 32 Abs. 3 AVIG sieht eine Härtefallregelung vor im Falle von Umständen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, wie zum Beispiel behördliche Massnahmen. Bedingung ist jedoch, dass der Arbeitgeber die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen hätte verhindern können und dass kein Dritter - zum Beispiel eine private Versicherung - für den Schaden haftbar gemacht werden kann (Art. 51 AVIV).

Im Zusammenhang mit dem Coronavirus kommen dafür insbesondere folgende Umstände in Frage: Der Betrieb ist nicht möglich, wegen einer behördlichen Anordnung (Entscheid des Bundesrates vom 16. März 2020, in Kraft bis mindestens am 19. April 2020), der Betrieb kann nicht arbeiten wegen Ein- oder Ausfuhrverboten für Rohstoffe oder Waren bzw. Kontingentierung von Roh- oder Betriebs- und Brennstoffen; Mitarbeitende gelangen nicht an den Arbeitsplatz wegen Transportbeschränkungen im öffentlichen Verkehr, bei Sperrung von Zufahrtswegen oder Ausgangssperren; der Betrieb kann nicht aufrechterhalten werden wegen längerem Unterbruch oder erheblicher Einschränkung der Versorgung.

Weiter ist ein Anspruch anzunehmen, wenn aufgrund behördlicher Massnahmen die Kunden ausbleiben. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn infolge Versammlungsverbot Veranstaltungen abgesagt werden müssen.

Nach Art. 51 Abs. 4 AVIV deckt die KAE einen Schaden jedoch erst nach Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, falls der Arbeitsausfall hätte versichert werden können, der Arbeitgeber dies jedoch unterlassen hat.

Wichtig ist, dass grundsätzlich nur dann Anspruch auf KAE besteht, wenn die behördliche Massnahme die direkte Ursache für den Arbeitsausfall ist. Beispielsweise der Entscheid des Bundesrates vom 16. März 2020, in Kraft bis mindestens am 19. April 2020, bestimmte Geschäfte zu schliessen, ist eine direkte Ursache, die das Anrecht auf Kurzarbeitsentschädigung begründet.

Anrechenbarer Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Gründe

Wirtschaftliche Gründe werden mit KAE abgedeckt, falls der Auftragsrückgang konjunkturell oder strukturell bedingt ist und nicht hätte vermieden werden können. Somit können auch Unternehmungen in Genuss von KAE kommen, die nur indirekt vom Coronavirus betroffen sind.

Hier dürfte die Herausforderung darin bestehen, den direkten Zusammenhang zwischen dem Coronavirus und dem Auftragsrückgang oder der Rückgang der Geschäftstätigkeiten darzulegen.

Wie beantrage ich Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Grundsätzlich ist der Ablauf wie folgt: Voranmeldung bei der kantonalen Amtsstelle jenes Kantons, in dem sich der Hauptsitz des Betriebs oder die Betriebsabteilung befindet spätestens drei Tage vor Beginn; mit der Voranmeldung wird auch die zuständige Arbeitslosenkasse gewählt; Mitarbeitende oder falls vorhanden die Arbeitnehmervertretung müssen ihr Einverständnis mit der Kurzarbeit geben. Die Unterschriften müssen im erleichterten Verfahren jedoch nicht eingeholt werden, das Einverständnis aller betroffenen Arbeitnehmenden kann durch die Geschäftsleitung bestätigt werden. Sofern das kantonale Arbeitsamt die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber den Antrag, die Abrechnung sowie die Rapporte bei der gewählten Arbeitslosenkasse einreichen. Die Kasse überprüft die Anspruchsvoraussetzungen im Detail und vergütet bei positivem Bescheid anschliessend die KAE.

Wer zahlt wie viel?

Der Bundesrat hat am 20. März 2020 die Karenzfrist für den Bezug von KAE aufgehoben. Damit steht den Unternehmen die KAE jeweils sofort zu, ohne vorher noch den Arbeitsausfall einer bestimmten Anzahl Tage pro Monat selbst tragen zu müssen.

Wie zuvor erwähnt, tragen alle Beteiligten einen Anteil der Kosten von Kurzarbeit:

Die Arbeitslosenkasse zahlt eine KAE in Höhe von 80 Prozent des Lohnes, der auf die Ausfallstunden entfällt. Der maximal versicherte Lohn beträgt 148'200 Franken pro Jahr bzw. 12'350 Franken pro Monat (Stand 2020). Massgebend ist grundsätzlich der zuletzt ausbezahlte Lohn vor Beginn der Kurzarbeit. Der zu entschädigende Stundenansatz wird nach einer festen Formel berechnet, die auf den tatsächlichen Soll-Arbeitsstunden des abzurechnenden Jahres basiert.

Pro Abrechnungsperiode zahlt der Arbeitgeber jeweils zwei Karenztage des anrechenbaren Arbeitsausfalls selbst. Die Karenztage werden nach derselben Formel berechnet wie die KAE. Ab der siebten Abrechnungsperiode sind es drei Karenztage. Der Arbeitgeber trägt zudem allfällige zusätzliche Lohnfortzahlungspflichten bei Löhnen, die den maximal versicherten Lohn übersteigen.

Der Arbeitnehmende trägt den Verlust der nicht gedeckten 20 Prozent auf dem Lohn, der auf die Ausfallstunden fällt. Aus diesem Grund muss er in die Kurzarbeit einwilligen. Tut er dies nicht, ist der Arbeitgeber zur vollen Lohnzahlung verpflichtet, kann den Arbeitnehmenden jedoch auch zur vollen Arbeitsleistung verpflichten, sofern dies möglich ist und kein behördliches Verbot dieser Arbeitstätigkeiten vorliegt.

Allerdings ist eine gewisse Lockerung dieser Regeln in Bezug auf das Coronavirus zu erwarten.

Wie lange erhält man Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Zum einen hängt die Dauer der KAE-Zahlungen davon ab, für welchen Zeitraum das kantonale Amt die Kurzarbeit bewilligt hat. Innerhalb zweier Jahre ist jedoch eine maximale Bezugsdauer von 12 Abrechnungsperioden vorgesehen. Ein monatlicher Arbeitsausfall von 85 Prozent oder mehr wird während längstens vier Abrechnungsperioden entschädigt. Allfällige Zahlungen von Schlechtwetterentschädigung in derselben Zeitperiode werden angerechnet.

Wie rechne ich Kurzarbeitsentschädigung (KAE) im Lohn ab?

Der Verdienstaufschlag zu 100 Prozent ist nach der KAE-Formel zu berechnen und vom vereinbarten Lohn in Abzug zu bringen. Die KAE ist als Leistung Dritter auszuzahlen, der vom Arbeitgeber ausbezahlte Anteil Karenztage als Lohn. Bei Stundenlöhnen ist die KAE als Leistung Dritter auszuzahlen, der vom Arbeitgeber ausbezahlte Anteil Karenztage als Lohn.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom vereinbarten Lohn abzurechnen - einfach ausgedrückt von dem Lohn, der ohne Kurzarbeit abgerechnet worden wäre. Der Arbeitgeber wird für seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen von der Arbeitslosenkasse entschädigt.

Wer erhält keine Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Einige Personen sind von der Ausrichtung einer KAE ausgeschlossen: Arbeitnehmende in gekündigtem Arbeitsverhältnis, mit befristetem Arbeitsvertrag oder die von Dritten verliehen wurden (da der Zweck der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben ist); Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimm- oder ausreichend kontrollierbar ist (setzt eine betriebliche Arbeitszeiterfassung und -kontrolle voraus); Arbeitnehmende die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind.

Fazit

In Bezug auf das Coronavirus weiss niemand, was noch auf uns zukommen wird, insbesondere mittel- und langfristig. Sicher ist, dass es uns in vielerlei Hinsicht fordert. Die Schäden für gewisse Branchen und Unternehmen sind heute schon bedeutend. Die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) kann diese bis zu einem gewissen Grad abfedern.

Auch die arbeitsrechtlichen Fragen sind für alle Beteiligten «herausfordernd». Allenfalls können während einer beschränkten Zeit Überstunden oder positive Gleitzeitsaldi kompensiert werden (sofern dies opportunt ist). Es gibt Berufe, in welchen teilweise zu Hause gearbeitet werden kann (Homeoffice). Wenn diese Massnahmen nicht möglich oder erschöpft sind, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragbare Lösungen finden. Letztere werden sich je nach Schwere der Situation ergeben.

Wir hoffen, dass wir mit unserem Artikel wertvolle Informationen geben konnten. Für Rückfragen oder eine Hilfestellung bei der Anmeldung von Kurzarbeit oder zum Arbeitsrecht stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

JETZT KONTAKT AUFNEHMEN

Weitere Informationen und Unterlagen

- Detaillierte Informationen zur Kurzarbeit, alle Formulare sowie ein Excel-File zur automatischen Berechnung finden Sie hier
- Merkblatt des SECO zu Corona «FAQ - Pandemie und Betriebe»

Coronavirus – Leitfaden für Unternehmen

Auf was müssen Unternehmen in Bezug auf die Coronavirus-Krise achten? Erhalten Sie wertvolle Informationen sowie einen nützlichen Leitfaden auf unserer COVID-19-Themenseite.

JETZT ANSEHEN

DRUCKEN ODER TEILEN



Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

Ansprechpartner



MYRIAM MINNIG ▶

Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe
Sozialversicherung und Vorsorge
Luzern



MARINA GRABER ▶

MLaw, Rechtsanwältin
Luzern

PUBLIKATIONEN ZUM THEMA

SUCHE

27. März 2020

ARTIKEL: AKTUELLES ZU ARBEITSBEWILLIGUNGEN ▶


Coronavirus: Schweiz dehnt Grenzkontrollen weiter aus.



23. März 2020

ARTIKEL: CORONAVIRUS UND SEINE WIRTSCHAFTLICHEN FOLGEN ▶

Die Massnahmen des Bundesrates per Freitag, 20. März 2020 und deren Einfluss auf Unternehmen.



18. März 2020

ARTIKEL: AKTUELLES ZU ARBEITSBEWILLIGUNGEN ▶

Coronavirus: Schweiz dehnt Grenzkontrollen aus und erteilt keine Visa mehr.



25. Februar 2020

ARTIKEL: CORONAVIRUS ALS HÖHERE GEWALT? ▶

Sind Sie rechtlich auf einen Ausbruch des Virus in der Schweiz vorbereitet?

