

Merkblatt COVID-19 – Lohnfortzahlung, Versicherungsdeckung, Kurzarbeit

Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss OR Artikel 324

In folgenden, nicht abschliessenden Fällen muss der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung gemäss OR erbringen:

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien am Coronavirus und ist nicht reisefähig.
- Der Betrieb muss aufgrund Lieferengpässen des Zulieferers eingestellt werden.
- Die Arbeitgeberin schickt den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vorsichtshalber nach Hause bzw. schliesst den Betrieb.
- Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreut ein erkranktes Kind zu Hause (Art. 36 ArG). *Für die längerdauernde Betreuung von Kindern unter 12 Jahren ist eine finanzielle Unterstützung des Bundes vorgesehen, sofern die Fremdbetreuung nicht gewährleistet ist (siehe untenstehender Link).*
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss die Kinder betreuen (ZGB 276). *Für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren ist eine finanzielle Unterstützung des Bundes vorgesehen, sofern die Fremdbetreuung nicht gewährleistet ist (siehe untenstehender Link).*
- Bei ärztlich angeordneter Quarantäne infolge einer möglichen Infektion mit dem Virus. *Der Bund hat für diese Fälle eine finanzielle Unterstützung für max. 10 Tage vorgesehen (siehe untenstehender Link).*
- Der Betrieb wird auf behördliche Anweisung geschlossen. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht dazu verpflichtet werden die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.
- Gehört der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Risikogruppe und kann die Arbeit im Betrieb nicht mehr ausgeübt werden, können am üblichen Arbeitsort keine ausreichenden Massnahmen zu deren Schutz ergriffen werden und ist keine Möglichkeit gegeben die Arbeit mit entsprechenden Mitteln von zu Hause auszuführen, müssen die besonders gefährdeten Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung beurlaubt werden.

In folgenden, nicht abschliessenden Fällen ist die **Lohnfortzahlung nicht geschuldet**:

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Vorsicht, weil er bzw. sie angesteckt werden könnte (Arbeitsverweigerung).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (andere Verkehrsmittel nehmen). Kann die Arbeit aber von zu Hause erledigt werden (Telearbeit), ist der Lohn geschuldet.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schickt aus Angst sein Kind nicht in die Krippe, sondern betreut es zu Hause und muss deshalb der Arbeit fernbleiben.
- Der (ganze) Wohnort des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wird unter Quarantäne gestellt.
- Fernbleiben von der Arbeit aus eigenem Antrieb

Weiteres zur Lohnfortzahlung sowie Anspruch auf mögliche Entschädigungen unter folgendem Link

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>

Versicherungsdeckung bei Bestehen einer Krankentaggeldversicherung

Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter am Corona Virus, erfolgt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss OR 324a durch den Arbeitgeber. Eine bestehende Krankentaggeldversicherung erbringt nach erfolgter, rechtzeitiger Anmeldung und Anerkennung der Leistungspflicht nach Ablauf der vereinbarten Wartefrist die vertraglich vereinbarten Leistungen.

Eine angeordnete Selbstquarantäne kann nicht über die Krankentaggeldversicherung abgerechnet werden sofern keine anerkannte und medizinisch attestierte Krankheit vorliegt. Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte.

Mögliche Versicherungsdeckung über die obligatorische Unfallversicherung - Berufskrankheiten

Die obligatorische Unfallversicherung (UVG) deckt nicht nur Unfallereignisse und der Folgen, welche während der Arbeit oder in der Freizeit eintreten sondern auch **Berufskrankheiten**. Als sogenannte Berufskrankheiten gelten Krankheiten, von denen nachgewiesen wird, dass sie ausschliesslich oder stark überwiegend durch berufliche Tätigkeit verursacht worden sind.

Mitarbeitende, welche in der aktuellen Situation und aufgrund der täglichen Arbeit einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind (insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe) und sich auch während der Arbeitstätigkeit mit dem Virus infizieren, können den Fall bei der zuständigen obligatorischen Unfallversicherung als Berufskrankheit zur weiteren Abklärung und Prüfung der Kostenübernahme anmelden.

Berufliche Vorsorge

Der Bundesrat hat als Massnahme zum Schutz der Liquidität von Unternehmen beschlossen, dass ab 26. März 2020 für eine Zeitdauer von 6 Monaten auch die Arbeitnehmerbeiträge via die gesonderte ARBEITGEBERBEITRAGSRESERVE (AGBR) finanziert werden können. Dies bietet den Vorteil, dass die Arbeitnehmerbeiträge weiterhin wie gewohnt monatlich vom Lohn abgezogen werden (für Arbeitnehmende neutral), jedoch das Geld nicht wie sonst üblich direkt an die Pensionskasse überwiesen werden muss. Die Mitteilung zur Verwendung muss der Vorsorgeeinrichtung schriftlich mitgeteilt werden. Eine Änderung des Vorsorgereglements oder des Anschlussvertrages ist dafür nicht erforderlich.

<https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/1073.pdf>

Kurzarbeitsentschädigung

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Damit soll verhindert werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung werden die Leistungen an den Arbeitgeber ausgerichtet. Jeder Arbeitnehmende hat jedoch das Recht, die Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen. Der Arbeitgeber muss diesen Arbeitnehmenden weiterhin den vollen Lohn auszahlen. Für die Arbeitnehmenden besteht dann jedoch ein erhöhtes Risiko, die Kündigung zu erhalten.

Antrag auf Kurzarbeit: Voranmeldung und Zustimmung

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dieser muss bei der zuständigen Kantonalen Arbeitsstelle (KAST) einreichen, und zwar mindestens 3 Kalendertage vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der Entschädigung. Die Arbeitnehmenden müssen damit einverstanden sein, dass sie in Kurzarbeit geschickt werden. Dies hat der Arbeitgeber vorher abzuklären und in der Voranmeldung schriftlich zu bestätigen. Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST jenes Kantons, in dem sich der Hauptsitz des Betriebs oder die Betriebsabteilung befindet. Diese wird zudem allfällige Fragen bezüglich Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beantworten.

Administrative Erleichterungen und weitere Massnahmen

Um Arbeitgebende, die wegen des neuen Coronavirus in Schwierigkeiten geraten, schnell und unkompliziert zu unterstützen, hat das SECO den administrativen Aufwand für die Meldung von Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus vereinfacht. Zudem hat der Bund weitere Massnahmen getroffen, um Betroffene effektiv zu unterstützen.

Weitere Informationen und Formular-Downloads erhalten Sie unter

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>

Finanzielle Sofortunterstützung

Der Bund sowie die Kantone haben finanzielle Hilfsprogramme gestartet. Informieren Sie sich bei den kantonalen Anlaufstellen oder unter <https://covid19.easygov.swiss/>

Haben Sie Fragen oder benötigen Sie unsere Unterstützung? Wir sind für Sie da.