

FAQ zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie

Im Zuge der vom Bundesrat am 16. März 2020 verordneten Massnahmen zur Coronavirus-Pandemie (COVID-19-Verordnung 2), stellen sich verschiedene Rechtsfragen, insbesondere im Arbeitsrecht. Wir haben die wichtigsten aktuellen Fragen zusammengetragen.

1. Welche allgemeinen Massnahmen muss der Arbeitgeber zum Schutz seiner Arbeitnehmer treffen?

Gemäss der in Art. 328 OR statuierten Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber gebührend Rücksicht auf die Gesundheit des Arbeitnehmers zu nehmen. In Zusammenhang mit dem Coronavirus heisst das, dass der Arbeitgeber konkrete Massnahmen treffen muss, um das Ansteckungsrisiko im Betrieb möglichst gering zu halten. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitstätigkeit dies erlaubt, ist soweit möglich Homeoffice-Arbeit anzuordnen.

2. Wie werden besonders gefährdete Arbeitnehmer geschützt?

Besonders gefährdete Personen sind Personen ab 65 Jahren und Personen, die an Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronischen Atemwegserkrankungen oder Krebs leiden sowie Personen, deren Immunsystem aufgrund von Krankheiten oder Therapien geschwächt ist. In der neuen COVID-19-Verordnung 2 (Art. 10c) des Bundesrats wird angeordnet, dass die Arbeitgeber besonders gefährdeten Arbeitnehmern ermöglichen müssen, ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Sollte dies nach Art der Tätigkeit nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber für die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz zu sorgen. Ist auch das nicht möglich, müssen besonders gefährdete Arbeitnehmer beurlaubt werden, wobei ihr Lohn geschuldet bleibt. Da es sich in solchen Fällen nicht um eine Krankheit im Rechtssinn handelt, besteht allerdings wohl keine Deckung einer allfälligen Krankentaggeldversicherung.

3. Darf ein Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung der Arbeit fernbleiben?

Nein, ein Fernbleiben aus blosser Angst vor Ansteckung stellt eine unbegründete Arbeitsverweigerung dar, die den Lohnanspruch des Arbeitnehmers entfallen lässt. Verweigert der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung jedoch, weil der Arbeitgeber keine genügenden Schutzmassnahmen trifft und damit seine Fürsorgepflicht verletzt, bleibt der Lohnanspruch bestehen.

4. Wie ist die Rechtslage, wenn im Betrieb oder dessen Umfeld Ansteckungen oder Verdachtsfälle auftreten?

Wurde ein Arbeitnehmer positiv auf das Coronavirus getestet oder weist er dessen typischen Symptome auf, hat er der Arbeit fernzubleiben und den Arbeitgeber sofort zu informieren. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer infolge Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR.

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht diejenigen Arbeitnehmer von der Arbeit vorübergehend freizustellen, die mit dem (mutmasslich) Infizierten in unmittelbaren Kontakt standen. Auch in derartigen Fällen bleibt die Lohnzahlungspflicht gegenüber den freigestellten Arbeitnehmern bestehen.

Bestehen Infektionen oder Verdachtsfälle bei Personen, die mit einem Arbeitnehmer im selben Haushalt

wohnen, ist der Arbeitnehmer ebenfalls vorübergehend freizustellen. Der Lohn bleibt aber auch dann geschuldet, da der Arbeitnehmer unverschuldet an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

5. Wie ist die Rechtslage, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Ausgangssperre den Arbeitsplatz nicht mehr erreichen kann?

Ist der Wohnort des Arbeitnehmers von einer Ausgangssperre betroffen oder wird der öffentliche Verkehr derart eingeschränkt, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsort nicht erreichen kann, so liegt eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung vor. Der Arbeitnehmer muss diesfalls seine Arbeitsleistung nicht erbringen, er hat aber wohl auch keinen Anspruch auf Lohn, denn die Arbeitsverhinderung fällt nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Wenn nach Art der Tätigkeit möglich, sollte in solchen Fällen Homeoffice-Arbeit angeordnet werden.

6. Ist Lohn geschuldet, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland festsetzt?

Wenn Arbeitnehmer aufgrund von Flugbeschränkungen oder sonstiger Massnahmen ausländischer Behörden (bspw. angeordnete Quarantäne in Hotels oder Kreuzfahrtschiffen) nicht rechtzeitig aus den Ferien zurückkehren kann, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, da die Reise in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt. Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Anlass für den Auslandsaufenthalt geschäftlicher Natur ist; diesfalls ist der Lohn weiterhin geschuldet.

7. Müssen von einer Betriebsschliessung betroffene Arbeitgeber den Arbeitnehmern weiterhin den Lohn auszahlen?

Da der Bundesrat die grundsätzliche Schliessung von öffentlichen Einrichtungen beschlossen hat (mit Ausnahme von Lebensmittelläden, Tankstellen, Take-Aways etc.), sehen sich viele Betriebe mit der Frage konfrontiert, ob sie die Löhne der Mitarbeiter trotz fehlenden Einsatzmöglichkeiten weiter bezahlen müssen. Gemäss dem Pandemieplan des SECO trägt der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko, weshalb er auch in solchen Fällen den Lohn weiter bezahlen muss. Allerdings haben die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht unter Umständen die verpasste Arbeitszeit nachzuholen. In jedem Fall sollten betroffene Betriebe Kurzarbeit anmelden (siehe weiter unten).

8. Kann der Arbeitgeber anordnen, dass Überzeit und Überstunden jetzt mit Ferien kompensiert werden sollen?

Gemäss Art. 321c Abs. 2 OR kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Das gleiche gilt gemäss Art. 13 Abs. 2 ArG auch für die Überzeit. Erforderlich ist in jedem Fall also die Zustimmung des Arbeitnehmers. Diese wird teilweise im Voraus in Arbeitsverträgen und reglementen vorgesehen. Ist dies nicht der Fall, muss die Zustimmung des Arbeitnehmers grundsätzlich eingeholt werden; andernfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer die Anordnung anfechtet und nachträglich die Bezahlung samt Zuschlag verlangt. Je nach Konstellation kann ein Arbeitnehmer allerdings aufgrund seiner Treuepflicht zur Zustimmung verpflichtet sein, insbesondere in Krisensituationen wie der jetzigen. Hier sollte das Gespräch mit den Arbeitnehmern gesucht werden.

9. Kann der Arbeitgeber den Ferienbezug anordnen?

Gemäss Art. 329a Abs. 2 OR bestimmt der Arbeitgeber grundsätzlich den Zeitpunkt des Ferienbezugs. Er hat dabei insoweit Rücksicht auf die Wünsche des Arbeitnehmers zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist. In der Praxis bedeutet das, dass der Arbeitgeber die Ferien mindestens drei Monate im Voraus anzukündigen hat. Wichtig ist beim Ferienbezug, dass der Erholungszweck der Ferien gewährleistet ist, was in der momentanen Situation mit Reiseverboten und Ausgangsbeschränkungen zwar fraglich, aber nicht unmöglich ist. Zu empfehlen ist auch hier, den Dialog mit der Belegschaft zu suchen und eine gemeinsame Lösung zu finden. Ist die einzige Alternative die Anordnung von Kurzarbeit, ist der Ferienbezug für die Arbeitnehmer attraktiver, da dann der Lohn zu 100% geschuldet ist, während die Kurzarbeitsentschädigung nur 80% des Lohns beträgt. Denkbar ist

auch die Anordnung von Betriebsferien, was allgemein nur zulässig ist, wenn das Unternehmen sonst in ernsthafte Schwierigkeiten geraten würde.

Gleich ist die Situation zu beurteilen, in denen Arbeitnehmer noch Ferien aus 2019 zugute haben. Ferien sind gemäss Art. 329a Abs. 1 OR grundsätzlich im Verlauf des betreffenden Dienstjahrs zu beziehen. Es gibt teilweise Regelungen in Arbeitsverträgen oder -reglementen, wonach Ferienansprüche verfallen, wenn sie nicht bis zu einem gewissen Zeitpunkt bezogen werden. Die Zulässigkeit solcher Regelungen ist aber umstritten, da gemäss OR nichtbezogene Ferienansprüche nicht verwirken können, sondern erst nach fünf Jahren verjähren. Der Arbeitgeber kann also grundsätzlich auch der Bezug von Ferienguthaben aus 2019 unter den oben dargelegten Voraussetzungen anordnen.

Hat ein Arbeitnehmer bereits Ferien für einen Zeitpunkt eingegeben, in dem die Einschränkungen wegen dem Coronavirus voraussichtlich noch bestehen werden, müssen diese grundsätzlich trotzdem bezogen werden. Anderes gilt nur, wenn der Erholungszweck der Ferien ganz verunmöglicht würde, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer selbst krank ist. Dies gilt auch, wenn der Betrieb zum Zeitpunkt des Ferienbezugs vorübergehend geschlossen ist.

10. Darf der Arbeitgeber nun zahlreiche Überstunden anordnen?

Für einige Wirtschaftszweige fällt nun aufgrund der Coronavirus-Pandemie massiv mehr Arbeit an, beispielsweise im Gesundheitsbereich, aber auch für Reinigungs- oder Lebensmittelbetriebe. Gemäss Art. 321c Abs. 1 OR ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, notwendig anfallende Überstundenarbeit zu leisten, soweit ihm dies zumutbar ist. Angesichts der ausserordentlichen Situation ist für die genannten Branchen sicher mit einer Zunahme von notwendiger Überstundenarbeit zu rechnen. Die Arbeitnehmer haben diese im Rahmen der Zumutbarkeit zu leisten. Übersteigt die Mehrarbeit aber das Mass des Zumutbaren, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeitslast verteilt wird, beispielsweise durch temporäre Anstellungen von zusätzlichen Mitarbeitern. Bei Spitälern und Kliniken sind die Personalressourcen besonders knapp und derzeit ist es nicht möglich, das Personal so einzusetzen, dass alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Der Bundesrat hat daher die Geltung der Bestimmung des Arbeitsgesetzes betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten in den Spitalabteilungen sistiert (Art. 10a Abs. 5 COVID-19- Verordnung 2).

11. Darf der Arbeitgeber die Impfung der Arbeitnehmer anordnen oder sie zur Durchführung von Tests auf das Coronavirus verpflichten?

Diese Frage wird aktuell werden, sobald Impfstoffe auf dem Markt verfügbar sind und auch die Allgemeinheit Zugang zu Coronavirus-Tests hat. Eine Pflicht zur Impfung der Arbeitnehmer gegen deren Willen stellt jedoch eine klare Persönlichkeitsverletzung dar und wäre damit unzulässig. Auch die Anordnung von Tests ist wohl unzulässig, da dabei ebenfalls in die körperliche Integrität der Arbeitnehmer eingegriffen wird. Vorstellbar ist höchstens, dass in Betrieben mit Kontakt zu Risikopersonen (Altersheime, Spitäler etc.) die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht zur Vornahme von entsprechenden Tests verpflichtet sind.

12. Darf der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Coronavirus kündigen?

Kündigungen zur Unzeit gemäss Art. 336c OR sind nichtig. Davon sind insbesondere Fälle erfasst, in denen einem Arbeitnehmer wegen Krankheit während der Sperrfrist gekündigt wird. Dies gilt selbstredend für Arbeitnehmer, die selbst am Coronavirus erkrankt sind. Gleiches gilt wohl auch für Arbeitnehmer, die aufgrund eines persönlichen Krankheitsverdachts oder eines Verdachtsfalls im nahen Umfeld zur Selbstquarantäne verpflichtet sind.

Missbräuchliche Kündigungen gemäss Art. 336 ff. OR führen zwar zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ziehen aber unter Umständen Entschädigungspflichten nach sich. Wird einem Arbeitnehmer aus der Risikogruppe gekündigt, weil er berechtigterweise nicht zur Arbeit erscheint (siehe unter 2.), liegt sicher Missbräuchlichkeit vor. Missbräuchlich wäre auch die Kündigung eines Arbeitnehmers, der seine minderjährigen Kinder betreut, weil weder ein öffentliches Betreuungsangebot

zur Verfügung steht noch eine private Lösung zumutbar ist. Genauso missbräuchlich ist eine Kündigung einzustufen, die ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangt, die Hygienevorschriften einzuhalten.

Keine Missbräuchlichkeit liegt hingegen vor, wenn die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt (z.B. weil ein Arbeitnehmer Kurzarbeit ablehnt oder einem älteren Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung hat, gekündigt wird). Wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, weil er ohne rechtmässigen Grund der Arbeit fernbleibt, ist dies ebenfalls nicht als missbräuchlich zu beurteilen. Ebenso darf der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, der sich nicht an die behördlichen und betrieblichen Vorgaben zur Hygiene hält. Wenn nur durch Kündigung eines solchen Arbeitnehmers der Schutz der anderen Mitarbeiter gewährleistet werden kann, ist der Arbeitgeber unter Umständen sogar dazu verpflichtet.

Fristlos darf gemäss Art. 337 OR sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Eine fristlose Kündigung gestützt auf blosse wirtschaftliche Gründe ist unzulässig, auch wenn das Unternehmen durch die Coronavirus-Pandemie hart getroffen wird. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist beispielsweise gegeben, wenn der Arbeitgeber trotz Aufforderung durch den Arbeitnehmer die Hygienevorschriften des Bundes nicht einhält. Umgekehrt kann auch der Arbeitgeber nach erfolgter Abmahnung dem Arbeitnehmer fristlos kündigen, wenn sich dieser nicht an die Hygienevorschriften hält.

13. Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie wurden zunächst vor allem Kurzarbeitsgesuche von Unternehmen gestellt, deren Kundschaft aus Angst vor Ansteckung ausblieb oder die einen Rückgang an Bestellungen zu beklagen hatten. Aufgrund der vom Bundesrat angeordneten Schliessung ganzer Betriebe stiegen auch die Gesuche der betroffenen Unternehmen. Kurzarbeit kann wohl auch von Betrieben angemeldet werden, die von einer bundesrechtswidrigen Schliessung durch die Kantonsregierung betroffen sind, wie momentan das gesamte Baugewerbe im Kanton Tessin.

Kurzarbeit kann für ein ganzes Unternehmen oder auch nur für einen Betriebsteil angemeldet werden. Damit die bestehenden Arbeitsverträge erhalten bleiben und keine Entlassungen vorgenommen werden müssen, hat der Gesetzgeber das Instrument der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) vorgesehen. Dabei erhalten die Anspruchsberechtigten 80% ihres Lohnes ausbezahlt. Während der Kurzarbeit sind die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge, etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile vom Lohn abzuziehen, die Anteile der Arbeitgeber an AHV, IV, EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der Arbeitslosenkasse zurückerstattet. Die Kurzarbeitsentschädigung wird während einer Periode von zwei Jahren für höchstens zwölf Monate ausgerichtet. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist während längstens vier Abrechnungsperioden anrechenbar.

14. Wer hat Anspruch auf Kurzarbeit und was sind die Voraussetzungen?

Die Auszahlung von KAE setzt das Vorliegen eines anrechenbaren Arbeitsausfalls voraus. Ein solcher liegt in folgenden Konstellationen vor:

- Der Arbeitsausfall ist auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar. Wirtschaftliche Gründe umfassen sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe, welche einen Nachfrage oder Umsatzrückgang zur Folge haben (im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie beispielsweise das Ausbleiben von Gästen, Patienten oder Kunden);
- Der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Massnahme (z.B. Betriebsschliessung) oder auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen;

- Der Arbeitsausfall ist nur vorübergehend und es ist zu erwarten, dass mit der Anordnung von KAE Arbeitsplätze erhalten werden können
- Für die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer muss eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrigen Absenzen Auskunft gibt.
- Es muss ein Arbeitsausfall von mindestens 10% je Abrechnungsperiode vorliegen.

Grundsätzlich haben Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer, die in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis sind und die für die Arbeitsversicherung beitragspflichtig sind, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Das heisst der Arbeitgeber bezahlt weiterhin den Lohn. Bei der Anmeldung für die Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ist in jedem Fall die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Gemäss dem neuen Massnahmenpaket des Bundesrats zur Ausweitung der Kurzarbeit besteht neu auch ein Anspruch für Lehrlinge und arbeitgeberähnliche Angestellte sowie Personen, die im Betrieb des Ehegatten oder der Ehegattin mitarbeiten. Arbeitgeberähnliche Angestellte sind beispielsweise Gesellschafter einer GmbH, die als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Für sie ist eine Pauschale von 3320.- Franken als Kurzarbeitsentschädigung vorgesehen. Arbeitnehmer, die über 65 Jahre alt sind, haben aufgrund der fehlenden Beitragspflicht für die Arbeitsversicherung aber nach wie vor keinen Anspruch.

Ausgeweitet wurde der Anspruch auch auf Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit. Angestellte auf Abruf, deren Beschäftigungsgrad erhebliche Schwankungen aufweist (über 20%), haben bei Reduktion ihres Beschäftigungsgrads momentan allerdings keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Der Bund arbeitet gegenwärtig aber eine Lösung für Betroffene aus.

15. Wie muss vorgegangen werden, um Kurzarbeitsentschädigung zu erhalten?

Der Arbeitgeber muss bei der dafür zuständigen kantonalen Amtsstelle **vor** der Einführung der geplanten Kurzarbeit ein **Gesuch um Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung** stellen. In den meisten Kantonen ist die zuständige Amtsstelle eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion. Das dafür notwendige **Formular** «Voranmeldung von Kurzarbeit aufgrund von behördlichen Massnahmen infolge Pandemie Covid-19» findet sich auf den Websites der kantonalen Amtsstellen sowie des SECO¹.

Das SECO hat im Zusammenhang mit dem Coronavirus einige administrative Erleichterungen bei der Voranmeldung eingeführt, die an die Rechtskraft der Verordnung gebunden sind: So besteht **keine Wartefrist/Anmeldefrist** mehr für die Einreichung des Gesuchs und der Anspruch auf Kurzarbeit besteht ab dem Tag der Anmeldung. Die Fragen Nr. 1-8 des Formulars enthalten Fragen zum Unternehmen und der geplanten Kurzarbeit; diese müssen direkt auf dem Formular vollständig ausgefüllt werden. Für die auf einem separaten Blatt einzureichenden Fragen Nr. 9-12 gelten Erleichterungen: es müssen derzeit nur die Fragen 9a (Tätigkeitsgebiet der Firma), 10b (monatliche Umsätze und Honorarsummen in den letzten zwei Jahren), 11a (Begründung für die Kurzarbeit) und 11c (verschobene Auftragstermine) beantwortet werden. Zudem muss weder das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» noch eine Kopie des aktuellen Handelsregistrauszugs beigelegt werden. Eine entsprechende schriftliche Dokumentation der Zustimmung des Arbeitnehmers empfiehlt sich jedenfalls. Eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers im Homeoffice kann auch via E-Mail erfolgen, wenn eine Zustellung einer unterzeichneten schriftlichen Erklärung nicht möglich ist.

In der **Begründung** muss glaubhaft dargelegt werden, weshalb die im Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Ein genereller Verweis auf das Coronavirus ist ungenügend und das Gesuch wird nur bewilligt, wenn der Arbeitsausfall in einem adäquaten Kausalzusammenhang zum Coronavirus steht. Zu denken ist dabei insbesondere an Fälle, in denen Betriebe auf behördliche Anordnung hin geschlossen werden müssen, an Produktionseinbrüche

¹ <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html>

wegen Lieferengpässen bzw. Import-/Exportverbote oder ausbleibende Kundschaft aus Angst vor einer Ansteckung und/oder aufgrund der verordneten Ausgangsbeschränkungen. Bei Betriebsschliessungen auf behördliche Anordnung hin reicht die Beilage der entsprechenden Anordnung. In den anderen Fällen muss der Zusammenhang mit dem Coronavirus belegt werden, beispielsweise durch Mitteilungen von Lieferanten und Kunden oder durch Nachweis eines ausserordentlichen Umsatzeinbruchs oder Aufsatzrückgangs.

Im Weiteren sind in der Voranmeldung die **Dauer der beabsichtigten Kurzarbeit** sowie der geschätzte **prozentuale Arbeitsausfall** anzugeben. Es gilt die maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von sechs Monaten.

16. Welche Massnahmen bestehen für Selbständige?

In seinem Massnahmenpaket hat der Bund auch eine Entschädigung für Selbständigerwerbende vorgesehen, die durch die Coronavirus-Pandemie einen Erwerbsausfall erleiden, sofern keine entsprechende Versicherungsleistung besteht. Die Regelung gilt auch für freischaffende Künstler, die aufgrund des Coronavirus einen Erwerbseinbruch erleiden (insb. bei Absagen von Engagements). Vorgesehen ist die Entschädigung vorerst für folgende Fälle:

- Ausfall der Fremdbetreuung für Kinder;
- ärztlich verordnete Quarantäne;
- Schliessung eines selbständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes aufgrund einer Massnahme nach Art. 6 Abs. 1 und 2 der COVID-19-Verordnung 2.

Selbständigerwerbende haben Anspruch auf ein Taggeld in Höhe von 80% des durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Entschädigung erzielt wurde, höchstens aber 196.- Franken/Tag. Die entsprechenden Anmeldungen sind bei den zuständigen AHV-Ausgleichskassen einzureichen. Aktualisierte Informationen werden auf der Seite des Bundesamts für Sozialversicherungen veröffentlicht.²

17. Gibt es weitere Hilfsmassnahmen für Angestellte?

Die gleiche Entschädigung wie für Selbständigerwerbende ist auch für unselbständig tätige Eltern mit Kindern unter 12 Jahren vorgesehen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung nicht mehr gewährleistet ist. Der Betreuungsbedarf muss dabei auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein (insb. Schliessung von Schulen oder Kindergärten). Auch andere unselbständig tätige Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf die gleiche Entschädigung.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

© REBER Rechtsanwälte
Utoquai 43
8008 Zürich

julia.gschwend@reberlaw.ch
roberto.hayer@reberlaw.ch

² <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>