

26. Februar 2020/Update 17. März 2020/23. März 2020/26. März 2020

FACTSHEET

CORONAVIRUS – GESCHÄFTSALLTAG IM PANDEMIEFALL

Das neue Coronavirus breitet sich weltweit rasch aus. Was sind die wichtigsten im Geschäftsalltag zu beachtenden Aspekte im Pandemiefall?

ALLGEMEINE GESUNDHEITSHINWEISE

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat in seinem „Pandemieplan – Handbuch für die betriebliche Vorbereitung“ Grundsätze zur Minimierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz und zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Infrastruktur festgehalten. Eingegangen wird dabei u.a. auf die Erstellung eines Massnahmenkatalogs im Falle einer Pandemie (Festlegung der Schlüsselfunktionen, Priorisierung der Prozesse, Identifikation des exponierten Personals etc.) oder auf die wichtigsten hygienischen, nicht medikamentösen Massnahmen.

Der Pandemieplan ist auf der Website des BAG abrufbar und sollte von jedem Unternehmen rechtzeitig zur Kenntnis genommen und bei Bedarf umgesetzt werden.

Link Pandemieplan: <https://bit.ly/2PtviQt>

Weitere Informationen: www.pandemia.ch.

DISPOSITIONEN IM BETRIEB

Probleme können sich für ein Unternehmen ergeben, wenn aufgrund eines krankheitsbedingten Ausfalls einer Vielzahl von Mitarbeitenden der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kann. Ein gleiches Szenario ist denkbar, wenn ein grosser Teil der Belegschaft aufgrund verfügbarer Quarantänemassnahmen nicht zur Arbeit erscheinen kann. Folge kann zum Beispiel sein, dass ein Ingenieurbüro, bei welchem auf einen Schlag die Hälfte der Belegschaft ausfällt, mit der Ablieferung von vertraglich geschuldeten Plänen in Verzug gerät. Dadurch können sich Verzögerungen auf der

Baustelle ergeben, welche wiederum beim Bauherrn, bei beteiligten Unternehmen oder anderen Planern zu finanziellen Schäden führen können. Aufgrund des Verzugs des krankheitsgeplagten Ingenieurbüros drohen diesem Schadenersatzforderungen aufgrund einer Vertragsverletzung (zu späte Ablieferung der Pläne). Weitere entsprechende Beispiele sind beliebig vorstellbar. Allen gleich ist der Umstand, dass das Unternehmen aufgrund eines plötzlichen, hohen Ausfalls von Mitarbeitenden nicht mehr in der Lage ist, vertraglich zugesicherte Leistungen rechtzeitig (oder in der geforderten Qualität) zu erbringen.

Um diesbezügliche Risiken zu minimieren, sind folgende **Empfehlungen** zu beachten:

1. Der Betrieb hat frühzeitig alle vernünftigerweise möglichen Massnahmen zu treffen, um die Folgen einer pandemischen Krankheitswelle innerhalb seiner Belegschaft möglichst gering zu halten. Hierbei ist – neben den allgemeinen gesundheitlichen Massnahmen – etwa an Folgendes zu denken:
 - Aufbau von (zusätzlichen) Stellvertretungsregelungen;
 - Priorisierung der Arbeiten;
 - Verzicht auf Besprechungen, bürointerne Anlässe (z.B. Weiterbildungsanlässe), Kundenanlässe etc.; allenfalls Ersatz durch Telefonkonferenzen o.ä.
 - Einschränkung oder Überwachung der Reisetätigkeit der Mitarbeitenden.

2. Bei sich abzeichnenden Schwierigkeiten, vereinbarte Termine einzuhalten, ist umgehend mit dem Bauherr resp. dem betroffenen Vertragspartner Kontakt aufzunehmen, mit dem Ziel, eine für alle Beteiligten opportune Ersatzlösung zu finden. Wird eine solche Lösung gefunden, ist zum Zwecke der späteren Nachvollziehbarkeit sicherzustellen, dass eine schriftliche Bestätigung oder Protokollierung der getroffenen Massnahmen erfolgt.
3. Kommt es effektiv zu einem Verzug in der Ablieferung vertraglich geschuldeter Leistungen, ohne dass mit dem Vertragspartner eine Ersatzlösung hätte gefunden werden können, ist der Vertragspartner wiederum unverzüglich hierüber zu informieren (am besten innerhalb der Frist, welche für die Vertragserfüllung vereinbart worden ist). Hierbei ist zu verweisen auf (i) den Verzug, (ii) die Gründe hierfür (hohe Krankheits-/Abwesenheitsrate im fraglichen Team) und (iii) die getroffenen, wenn auch erfolglosen Abwehrmassnahmen (vorgesehene Stellvertretungslösung, welche aufgrund der Krankheit/Abwesenheit ebenfalls ausfiel etc.). Gleichzeitig ist dem Vertragspartner zuzusichern, dass die Vertragserfüllung auf den schnellst möglichen Termin erfolgen wird. Auf eine (vorsorgliche und in den meisten Fällen unnötige) Anerkennung möglicher Verzugsfolgen ist zu verzichten.

VERTRAGSRECHTLICHE ASPEKTE

a) Verzug des Planers (z.B. Planlieferverzug)

Durch die nicht rechtzeitige Vertragserfüllung gerät die zur Leistung verpflichtete Vertragspartei in *Verzug* (Art. 102 Obligationenrecht/OR). Der Verzug tritt bei der Vereinbarung eines Verfalltages (datumässig klar definiertes Leistungsdatum) automatisch, ansonsten aufgrund einer Mahnung der anderen Vertragspartei ein. Der Verzug tritt auch ein, wenn es kein Verschulden der nicht rechtzeitig leistenden Vertragspartei gibt.

Befindet sich eine Vertragspartei in Verzug, schuldet sie der anderen Partei grundsätzlich *Schadenersatz* wegen *verspäteter Erfüllung* (Art. 103 Abs. 1 OR). Von der Haftung kann sich die betroffene Vertragspartei dann *befreien*, wenn sie nachweist, dass der Verzug *ohne jedes Verschulden* ihrerseits eingetreten ist (Art. 103 Abs. 2 OR).

Planer, die aufgrund der Pandemie bzw. der entsprechenden behördlichen Massnahmen nicht in der Lage sind, ihre Leistungen rechtzeitig zu erfüllen, sollten daher die Umstände, welche zum Verzug führen, in einer Weise dokumentieren, die

bei einer allfälligen gerichtlichen Auseinandersetzung als Beweis des fehlenden Verschuldens tauglich ist. Dazu gehört es, in Bezug auf Anordnungen der Behörden (z.B. wenn sämtliche Mitarbeiter eines Betriebes in Quarantäne geschickt werden) auf Schriftlichkeit zu bestehen oder diese gegenüber der Behörde zumindest selbst schriftlich zu bestätigen. Und natürlich sollten die betriebsinternen Massnahmen zur Reduktion der Infektionsgefahr dokumentiert werden.

Auch bei unverschuldetem Verzug sind sodann Massnahmen zu ergreifen, um die Auswirkungen des Verzugs zu minimieren. Dazu gehört, die Auftraggeber entsprechend zu informieren und Lösungen anzubieten (z.B. auch die Auslagerung an andere Ingenieurbüros). Denn der Umstand, dass ein Ingenieurbüro den Verzug an sich nicht verschuldet hat, schliesst nicht aus, dass es die Verzugsfolgen verschuldet haben könnte.

Wenn die Vertragserfüllung für den Planer (oder auch für den Auftraggeber) aufgrund behördlicher Massnahmen unzumutbar geworden ist, dürfte in den meisten Fällen zudem ein «wichtiger Grund» vorliegen, welcher es erlaubt, den Planervertrag auch ohne Pflicht zur Schadenersatzleistung zu kündigen (Art. 404 OR). Die rechtlichen Risiken einer solchen Kündigung sind indessen in jedem Einzelfall vorab zu prüfen.

b) Force Majeure

Verträge (z.B. Kauf-, Liefer- und Werkverträge) enthalten oft spezielle Klauseln wie „Force Majeure“, „Hardship“ o.ä., gemäss denen gewisse Ereignisse zu einem Haftungsausschluss oder zu einem ausserordentlichen Kündigungsrecht führen. Solche Klauseln sind unter schweizerischem Recht und bundesgerichtlicher Rechtsprechung zulässig und gültig, wobei „Force Majeure“ generell als unvorhersehbares, unvermeidbares und unüberwindbares Ereignis qualifiziert wird. Die Coronavirus-Pandemie kann u.E. als Fall von höherer Gewalt qualifiziert werden. Es empfiehlt sich daher, zu prüfen, ob Ihre Verträge eine ausdrückliche oder implizite „Force Majeure“-Klausel enthalten und es Sinn macht, sich darauf zu berufen.

c) Anpassung des (Planer-)Vertrages an «veränderte Verhältnisse»

Im Vertragsrecht gilt der eiserne Grundsatz, dass Verpflichtungen aus gültig zustande gekommenen Verträgen so zu erfüllen sind, wie sie vereinbart worden sind ("pacta sunt servanda").

Dieses Prinzip gilt allerdings nicht ganz ausnahmslos: Eine richterliche Anpassung ist auch gegen den Willen einer Partei möglich, wenn sich

die Umstände nach Vertragsabschluss so grundlegend ändern, dass eine *gravierende Äquivalenzstörung* eintritt. Im juristischen Fachjargon nennt man dieses Prinzip «*clausula rebus sic stantibus*».

Für Dauerverträge hat die Rechtsprechung zudem regelmässig ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund angenommen.

Voraussetzung für eine richterliche Vertragsanpassung ist dabei, dass die Verhältnisänderung beim Abschluss des Vertrags weder voraussehbar noch vermeidbar war.

Die Rechtsprechung zur richterlichen Anpassung von Verträgen an veränderte Verhältnisse zeigt die Tendenz, solche Anpassungen nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen zuzulassen. Allerdings war die privatrechtliche Rechtsprechung der Nachkriegszeit auch nie mit behördlichen Massnahmen der heute bestehenden Art konfrontiert.

Es ist absehbar, dass die Möglichkeit Verträge richterlich an veränderte Verhältnisse anzupassen, nun vermehrt geltend gemacht werden wird.

d) Vorsicht bei (Planer-)Verträgen, die nun neu abgeschlossen werden!

Behördliche Massnahmen im heute vorliegenden Umfang gab es bisher noch nie. Somit kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass diese ein nicht vorhersehbares Ereignis darstellen. Per heute weiss man aber, dass es diese Massnahmen bestehen, dass diese eine Weile in Kraft bleiben werden und dass es weitere noch einschneidendere Massnahmen geben könnte.

Wer heute also einen neuen Vertrag abschliesst, in welchem er Leistungen verspricht oder sich Leistungen versprechen lässt, kann sich später natürlich nicht mehr darauf berufen, dass Behinderungen aufgrund der Pandemie bzw. der behördlichen Massnahmen nicht zu erwarten waren.

Es ist daher zu empfehlen, entsprechende Vorbehalte explizit zu vereinbaren – sozusagen in einer «Corona-Klausel» (z.B.: «Der vereinbarte Terminplan beruht auf der Annahme, dass ab XX.XX.2020 keine für die Leistungsbringung wesentliche Beeinträchtigungen aufgrund der Corona-Pandemie mehr bestehen werden. Sollte diese Annahme nicht zutreffen, passen die Parteien den Terminplan einvernehmlich an.»).

e) Annahmeverzug des Bestellers

Teilweise haben die Besteller aufgrund von Massnahmen gemäss Epidemiegesetz keine Verwendung mehr für bestellte Leistungen (z.B. für die Bauten eines Messestandes einer abgesagten Messe).

In diesem Fall gilt nach Art. 378 Abs. 1 OR folgendes: «Wird die Vollendung durch einen beim Besteller eingetretenen Zufall unmöglich, so hat der Unternehmer Anspruch auf Vergütung der geleisteten Arbeit und der im Preise nicht inbegriffenen Auslagen.»

f) Verzug des Bauunternehmers in Bauwerkverträgen

Was zum Verzug des Planers ausgeführt wurde, gilt sinngemäss für den Bauunternehmer: Auch dem Bauunternehmer steht der Nachweis offen, dass er unverschuldet in Verzug geraten ist (Art. 103 Abs. 2 OR). Entsprechend haftet er dann nicht für den Verzugschaden.

Ausserdem eröffnet Art. 373 Abs. 2 OR die Möglichkeit, sich auf «ausserordentliche Umstände, die nicht vorhergesehen werden konnten» zu berufen. Wenn diese Umstände die Fertigstellung hindern oder übermässig erschweren, kann der Richter nach seinem Ermessen eine Erhöhung des Preises oder die Auflösung des Vertrages bewilligen.

Differenziertere Regeln gelten, wenn auf ein Vertragsverhältnis die *SIA Norm 118 (Allgemeine Bedingungen für Bauarbeiten)* Anwendung findet: Nach Art. 95 der Norm hat der Unternehmer die Pflicht, alle „erforderlichen Massnahmen zur Einhaltung der vertraglichen Fristen“ zu treffen. Der Unternehmer ist verpflichtet, rechtzeitig und unter Anzeige an den Bauherrn „alle zusätzlichen Vorkehren, die zumutbar sind“, zu ergreifen, um die Frist wahren zu können.

Im Gegensatz zur gesetzlichen Verzugsregelung von Art. 102 OR sieht Art. 96 SIA-Norm 118 zudem vor, dass kein Verzug eintritt (und damit auch keine Haftung für Verspätungsschäden möglich ist), wenn die Verzögerung ohne Verschulden des Unternehmers erfolgt. In diesem Fall kommt es zu einer „angemessenen“ Erstreckung der Frist. Beschleunigungsmassnahmen müssen nur ergriffen werden, wenn die Bauherrschaft diese anordnet und die entsprechenden Mehrkosten bezahlt (Art. 95 Abs. 2 SIA-Norm 118).

Eine allfällige Konventionalstrafe ist nicht geschuldet, soweit der Unternehmer Anspruch auf eine Fristerstreckung hat (Art. 98 SIA-Norm 118).

ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

Es stellen sich zudem arbeitsrechtliche Fragen, insbesondere die Frage nach der **Lohnfortzahlungspflicht** des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmenden, die an der Arbeitsleistung verhindert sind. Hierbei sind vier Fälle zu unterscheiden:

1. Die Arbeit kann *infolge Verschuldens des Arbeitgebers* resp. aufgrund eines Umstandes, der im *Risikobereich des Arbeitgebers* liegt, nicht geleistet werden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung gehörig anbietet, der Arbeitgeber ihn jedoch aufgrund fehlender Aufträge infolge des Coronavirus nicht beschäftigen kann. Diesfalls bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen, was er wegen der Verhinderung erspart hat oder durch anderweitige Arbeit erworben hat (Art. 324 Abs. 2 OR).

In diesem Fall lohnt es sich jedoch zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer Ferien und/oder Überstundenkompensation „verordnet“ werden können. Sollten die Ferien der Arbeitnehmer für das laufende Jahr noch nicht fest definiert worden sein, kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien (zumindest zum Teil) auf diese Zeit festlegen (Art. 329c OR), wobei diese nicht zu kurzfristig angeordnet werden können. Die Anordnung von Ferien während den bevorstehenden Frühjahrsferien und über Ostern ist wohl zulässig. Ein weiteres Instrument ist die Kurzarbeit, dazu unten.

2. Der Arbeitnehmer kann aus *Gründen, die in seiner Person liegen wie Krankheit*, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, und ohne sein Verschulden seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt ist. Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten (vgl. Art. 324a OR).
3. Der Arbeitnehmer kann aus *Gründen, die nicht in seiner Person liegen*, und ohne Verschulden weder des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein italienischer Grenzgänger aufgrund einer Grenzschliessung zwischen der Schweiz und Italien seine Arbeitsleistung im Betrieb in der Schweiz nicht erbringen kann. In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht

zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Art. 324a OR verlangt für eine Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung, dass die Gründe der Verhinderung in der Person des Arbeitnehmers liegen (wie eben Krankheit, Unfall etc.). Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Beispiel jedoch nicht gegeben. Der Grund der Verhinderung an der Arbeitsleistung liegt gerade nicht in der Person des Arbeitnehmers.

Unter diesen Punkt fällt grundsätzlich auch, wenn der (gesunde) Arbeitnehmer aufgrund einer grossflächigen staatlichen Anordnung (Reiseverbot, Quarantäne, Ausgangssperre, etc.) nicht zur Arbeit erscheinen kann. Hier kommt der Grundsatz zum Tragen „Ohne Arbeit, kein Lohn“. Zu beachten ist allerdings, dass das Seco hierzu eine andere Ansicht vertritt: „Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlungspflicht, auch wenn dies den Arbeitgeber stark belasten kann. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen (s. www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html).

Wir und ein Grossteil der Lehrmeinung sind jedoch der Ansicht, dass dieser Fall nicht unter Art. 324a OR fällt und damit keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht. Die Politik fordert derzeit vom Bundesrat, diesen Punkt zu regeln und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer weiterhin Lohn erhalten werden. Der Bundesrat hat im Zusammenhang mit besonders gefährdeten Personen bereits darauf reagiert und in der COVID-19-Verordnung 2 in Art. 10c Abs. 1 festgehalten, dass besonders gefährdete Arbeitnehmer ihre arbeitsvertraglichen Pflichten von zu Hause aus erledigen. Ist Home Office bei einem besonders gefährdeten Arbeitnehmer nicht möglich, muss der Arbeitgeber ihn unter Lohnfortzahlung beurlauben. Des Weiteren wurde mit der COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall durch den Bundesrat nun geregelt, dass Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Form von höchstens 10 Tagelohn bei einem Erwerbsunterbruch aufgrund von einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne haben.

4. Der Arbeitnehmer kann aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, und ohne Verschulden weder des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers seiner Arbeitspflicht *infolge Betreuungspflichten* nicht nachkommen.

Da nun sämtliche Schulen geschlossen sind, müssen die Kinder zuhause bleiben und entsprechend betreut werden. Die Eltern sehen sich nun gleichzeitig mit einer Betreuungspflicht ihrer Kinder sowie mit ihrer Arbeitspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber konfrontiert. Hier gilt Folgendes: Können Arbeitnehmer infolge ihrer Betreuungspflicht ihrer Arbeitsleistung nicht nachkommen, haben sie während max. 3 Tagen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Innerhalb dieser 3 Tage sollten sie in der Lage sein, eine Betreuung für ihre Kinder zu organisieren und sodann wieder ihrer Arbeitspflicht nachzukommen. Dauert die Betreuung länger als 4 Tage, besteht ab dem 4. Tag keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers mehr. Jedoch besteht nun aufgrund der COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall ab dem 4. Tag einen Entschädigungsanspruch in Form von Taggeldern der Eltern, wenn sie ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen.

Des Weiteren stellen sich Fragen im Zusammenhang mit **Auslandreisen** (z.B. nach Asien). Hier gilt es zu unterscheiden, ob es sich um eine private oder geschäftliche Auslandsreise handelt:

1. **Geschäftliche Auslandsreise:** Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts dem Arbeitnehmer untersagen, eine geplante geschäftliche Auslandsreise anzutreten.
2. **Private Auslandsreise:** Es sind die Empfehlungen des EDA zu beachten. Sollte ein Arbeitnehmer entgegen diesen Empfehlungen eine Auslandsreise in ein heikles Gebiet antreten, kann der Arbeitgeber nach dessen Rückkehr dem Arbeitnehmer untersagen, seine Arbeitsleistung im Betrieb wieder aufzunehmen und stattdessen beispielsweise Home Office anordnen (Quarantäne). Denn hier hat der Arbeitgeber seiner Pflicht, die Gesundheit seiner übrigen Arbeitnehmer zu schützen, nachzukommen. Sollte kein Home Office möglich sein, gilt Folgendes: Da sich der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet begeben hat und daher auch mit der Quarantäne nach seiner Rückkehr rechnen muss, handelt es sich um einen Fall von selbstverschuldeter Arbeitsverhinderung durch der Arbeitnehmer. Es besteht damit keine Lohnfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber (vgl. Art. 324a OR).

Schliesslich stellt sich die Frage, was gilt, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung der

Arbeit **fernbleiben** möchte. Auch hier gilt es, eine Unterscheidung vorzunehmen:

1. Die Arbeitsverweigerung ist *begründet*: Eine begründete Arbeitsverweigerung liegt vor, wenn entweder der Arbeitgeber oder die Behörden anordnen, dass ein einzelner Arbeitnehmer der Arbeit fernzubleiben hat. Auch objektive Gründe, wie das Nichtergreifen von Schutzmassnahmen durch den Arbeitgeber oder mangelnde Hygiene am Arbeitsplatz, können eine Arbeitsverweigerung rechtfertigen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn weiterhin zu entrichten.
2. Die Arbeitsverweigerung ist *unbegründet*: Liegt keine Anordnung des Arbeitgebers oder der Behörden vor und gibt es auch sonst keine objektiven Gründe für die Arbeitsverweigerung (die Angst vor einer Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz alleine genügt nicht), so ist die Arbeitsverweigerung unbegründet und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber kann hier zudem seine Rechte aus ungerechtfertigter Arbeitsverweigerung geltend machen (Art. 337d OR).

KURZARBEIT

Die Kurzarbeit bezeichnet die vorübergehende Reduktion oder vollständige Einstellung der vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitszeit. Der Arbeitsvertrag bleibt dabei bestehen. Mit der Kurzarbeit sollen Entlassungen, die sich aufgrund von negativ auswirkenden und ausserhalb des Machtbereichs des Arbeitgebers liegenden Gegebenheiten aufdrängen, verhindert werden. Dazu kann die Arbeitslosenversicherung dem Arbeitgeber eine Kurzarbeitsentschädigung ausrichten. Diese beträgt **80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstauffalls. Neu besteht keine Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen.** Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.

Bei folgenden Konstellationen ist u.E. Kurzarbeit infolge des Coronavirus denkbar:

1. Betriebe werden auf behördliche Anordnung geschlossen;
2. Produktionseinbruch, weil Komponenten aus vom Coronavirus betroffenen Ländern/Regionen oder betroffenen Betrieben nicht mehr verfügbar sind (Import);

3. Produktionseinbruch, weil Produkte nicht mehr in vom Coronavirus betroffene Länder/Regionen geliefert werden können (Export);
4. Warentransporte brechen ein;
5. Kundinnen und Kunden bleiben aus Angst vor Ansteckung aus (betrifft v.a. Gastronomie, Freizeit und Vergnügungseinrichtungen, Reisebüros, Personentransportunternehmen, Detailhandel usw.).

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dieser muss beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt, in welchem der Betriebsort liegt bzw. der Betrieb seinen Sitz hat, eine Voranmeldung einreichen (mindestens 3 Kalendertage vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der Entschädigung). Damit ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beantragt und bejaht werden kann, müssen grundsätzlich folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

1. **Vorübergehende Arbeitsausfälle aufgrund von ungewöhnlichen Ereignissen mit anschliessender Weiterbeschäftigung zu normalen Konditionen:** Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) stellt das Auftreten des Coronavirus und die damit verbundenen negativen Auswirkungen kein gewöhnliches Betriebsrisiko dar. Ein genereller Verweis auf den neuen Coronavirus reicht jedoch nicht aus, um einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu begründen. Arbeitgeber müssen glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind.
2. **Einverständnis des Arbeitnehmers:** Ohne schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmenden schuldet der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn. Arbeitnehmende laufen bei Verweigerung allerdings Gefahr, dass ihnen ordentlich gekündigt wird. Der Arbeitgeber muss das Formular „Zustimmung zur Kurzarbeit“ bei der Voranmeldung nicht einreichen, er muss jedoch schriftlich bestätigen, dass alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden mit der Einführung von Kurzarbeit einverstanden sind.
3. **Ungekündigtes Arbeitsverhältnis.**
4. **Kontrollierbare Arbeitszeiten.**
5. **Reduktion der Arbeitszeit beträgt mindestens 10%.**

6. **Voranmeldefrist von mindestens drei Tagen vor Beginn der Kurzarbeit:** Der Bundesrat hat diese Frist aufgrund der Coronavirus-Situation von zehn Tagen auf drei Tage gesenkt.

Mit den neu verabschiedeten Verordnungen des Bundesrats vom 20. März 2020 **gelten neu folgende Erleichterungen** für Kurzarbeit:

- Kurzarbeitsentschädigung auch für **Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen** und für Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit.
- Kurzarbeit auch für **Lehrlinge**.
- Kurzarbeit auch für 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. Sie können eine Pauschale von CHF 3'320.- als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen.
- **Keine Karenzfrist** (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen. Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.
- Neu müssen Arbeitnehmer **nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen**, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden ferner noch dringliche Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine **Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen** via Kurzarbeitsentschädigung möglich.

Der Bundesrat hat zudem am 25. März 2020 folgende **neue Massnahmen** im Rahmen der Kurzarbeit beschlossen:

- Die **Bewilligungsdauer** von Kurzarbeit wird **von 3 auf 6 Monate verlängert**.
- Arbeitgeberähnliche Angestellte erhalten eine Kurzarbeitsentschädigung in der

Höhe von CHF 3'320.- für eine Vollzeitstelle. Es handelt sich dabei um eine **Pauschale, die keine Kürzung erfährt.**

BS:

https://www.coronavirus.bs.ch/Unternehmen.html#page_section3_section2

Weitere Hinweise finden sich unter folgendem **Link des Seco:**

www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html

Seco Formulare für Kurzarbeitsentschädigung:

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

Die massgeblichen Verordnungen:

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/60712.pdf>

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/60681.pdf>

Kantonale Amtsstellen:

ZH:

https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/coronavirus_informationen_awa.html

BE:

<https://www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitsmarkt/kurzarbeitsentschaedigung.html>

Autoren: Dr. Mario Marti / Nicole Maurer / Dr. Thomas Siegenthaler

Weitere Auskünfte erteilt die Rechtsberatung der usic: **Dr. Mario Marti**, Rechtsanwalt, Kellerhals Carrard, Bern (031 970 08 88 / mario.marti@kellerhals-carrard.ch / mario.marti@usic.ch)