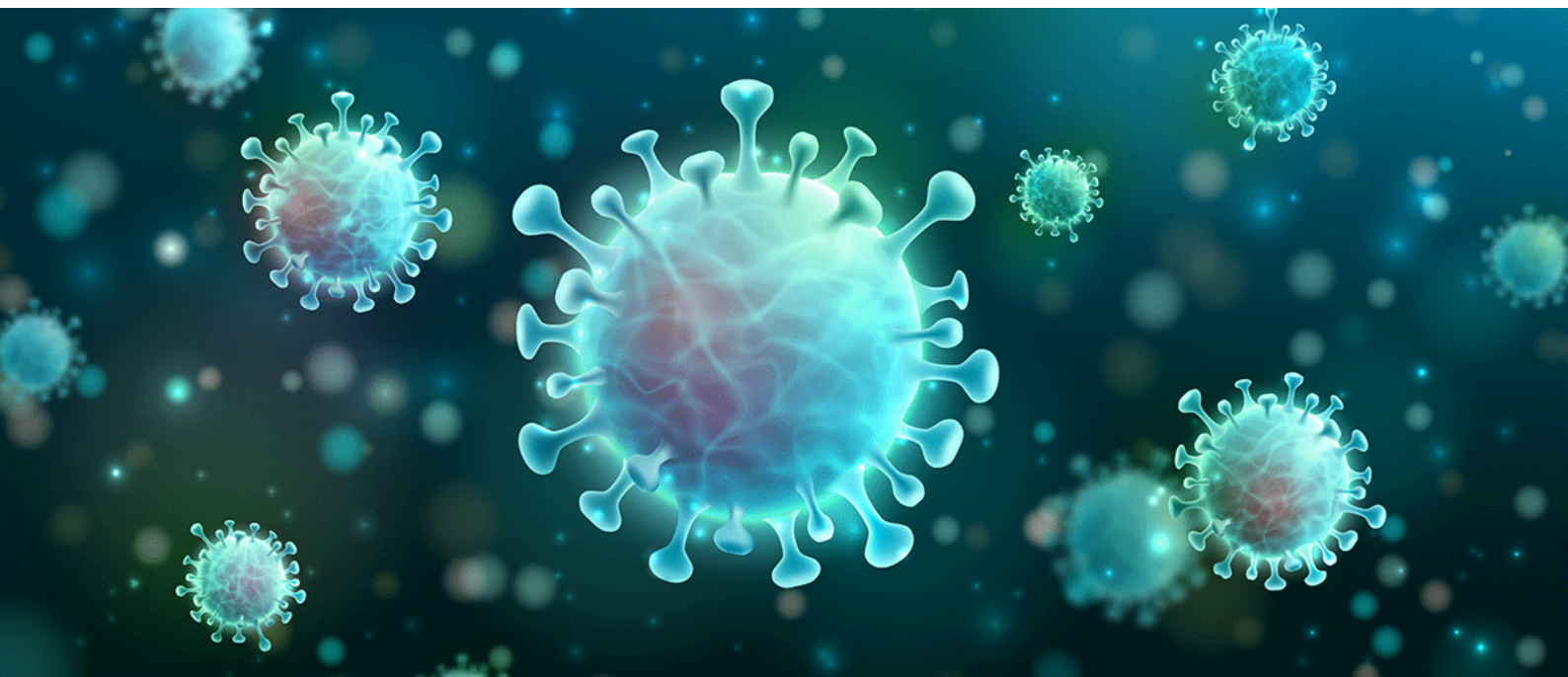


Coronavirus - Informationen für Unternehmer/Arbeitgeber



Auf Grund der fortschreitenden Ausbreitung des Coronavirus sind mittlerweile sämtliche Schulen in der Schweiz geschlossen. Desweiteren informierte der Bundesrat am 16. März 2020 über weitere drastische Massnahmen wie die Schliessung sämtlicher Restaurants, Bars, Läden und Freizeiteinrichtungen (Fitnesscenters, Schwimmbäder, etc.). Um die Wirtschaft in dieser schwierigen Zeit zu unterstützen, werden vom Bund bis zu 10 Milliarden Franken unter anderem für die Kurzarbeitsentschädigung zur Verfügung gestellt.

Einen Überblick über die wichtigsten Fragen betreffend behördlichen Massnahmen und Kurzarbeitsentschädigung finden Sie in dieser Übersicht.

1. Muss ein Arbeitgeber seinen Angestellten den Lohn weiterzahlen, wenn diese auf Grund von Schulschliessungen zu Hause bleiben müssen, um die Kinder zu betreuen?

Grundsätzlich gilt es hier zu unterscheiden, ob das Kind des betroffenen Mitarbeiters krank ist oder nicht:

a) Bei Krankheit des Kindes
Die Pflege erkrankter Angehöriger, insbesondere die Pflege des erkrank-

ten Kindes durch die Eltern ist gemäss Lehre und Praxis ein Anwendungsfall von Art. 324a Abs. 1 OR. Dies bedeutet, wenn das Kind des Mitarbeiters krank ist und dieser deswegen zu Hause bleiben muss, ist der Lohn während beschränkter Zeit geschuldet. Für Arbeitnehmer, welche dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, bestimmt dieses in Art. 36 Abs. 3 ArG, dass der Arbeitgeber ihnen gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses für die Betreuung kranker Kinder bis zu 3 Tagen

freizugeben hat. In schwereren Fällen und falls die Betreuung des kranken Kindes nicht delegierbar ist, kann allenfalls auch ein längerer Anspruch bestehen.

b) Ohne Krankheit des Kindes
Falls das Kind nicht erkrankt ist, aber Schulen, Kindergärten und KITAS behördlich geschlossen werden und der Mitarbeiter die Kinder betreuen muss, ist umstritten, ob dies als unverschuldete Verhinderung der Arbeitsleistung

nach Art. 324a OR gilt. Einige Lehrmeinungen wie auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) sind der Ansicht, dass auch in einem solchen Fall der Lohn während beschränkter Zeit weiterzubezahlen sei. Die Eltern seien aber verpflichtet, Absenzen durch geeignete Organisation zu minimieren, indem sie sich beispielsweise in der Betreuung abwechseln.

Im Gegensatz dazu hat das Arbeitsgericht Zürich im Zusammenhang mit der Schweinegrippe und der damit verbundenen Schliessung der Kinderkrippe im Jahr 2010 entschieden, dass eine seuchenähnliche Situation vorgelegen habe und somit kein Fall von persönlicher Arbeitsverhinderung der Mutter, wenn diese das gesunde Kind zu Hause betreuen müsse. Deshalb verneinte das Arbeitsgericht Zürich in diesem Fall die Lohnfortzahlungspflicht gänzlich.

2. Haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohn bei Schliessung des Betriebs auf behördliche Anweisung?

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Wenn der Betrieb auf Grund einer behördlichen Anweisung geschlossen wird, haben die Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings können die Mitarbeiter aufgrund der Treuepflicht unter Umständen ausnahmsweise verpflichtet werden, die ausgefallenen Arbeitszeiten ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen. Falls möglich und zumutbar, kann der Arbeitgeber in diesem Falle den Mitarbeitern Homeoffice anordnen.

Unter Umständen kann der Arbeitgeber sodann auch Kurzarbeitsentschädigung geltend machen.

3. Können alle Unternehmen mit Verweis auf das Coronavirus Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

Ein genereller Verweis auf das Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeits- bzw. Ertragsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Coronavirus stehen. Dies ist beispielsweise bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung grundsätzlich der Fall.

4. Was sind die Voraussetzungen, um Kurzarbeitsentschädigung geltend machen zu können?

Mit Kurzarbeitsentschädigung werden Arbeitsausfälle entschädigt, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Betriebsschliessungen von behördlicher Seite oder Arbeits- bzw. Ertragsausfälle wegen des Coronavirus gehören hier grundsätzlich dazu. Weiter wird vorausgesetzt, dass die betroffenen Unternehmen die Ausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare

Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen können.

5. Was sind die vom Bundesrat beschlossenen Erleichterungen für die Beantragung der Kurzarbeitsentschädigung im Zusammenhang mit dem Coronavirus?

Die Karenzfrist für die Kurzarbeit wurde bis 30. September 2020 von drei Tagen auf einen Tag reduziert. Die Unternehmen haben so nur den Arbeitsausfall von einem Tag selbständig zu tragen, bevor ihnen gegebenenfalls die Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet wird.

6. Wo können die Unternehmen Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

Voranmeldungen von Kurzarbeit müssen die Unternehmen bei der jeweiligen Kantonalen Amtsstelle (KAST) einreichen. Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST desjenigen Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.

Wir unterstützen Sie bei Ihrem Antrag auf Erlangung der Kurzarbeitsentschädigung und stehen Ihnen in der vorliegenden Krisensituation gerne zur Seite.

Kontakte



Olivier F. Künzler
Partner - Head of Legal Services
Grant Thornton AG
T +41 43 960 71 71
E olivier.kuenzler@ch.gt.com

Grant Thornton AG
Claridenstrasse 35
P.O. Box
CH-8027 Zürich



©2020 Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein - Alle Rechte vorbehalten. Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein gehört zu Grant Thornton International Ltd (nachstehend «Grant Thornton International» genannt). Wird auf «Grant Thornton» Bezug genommen, ist darunter die Marke zu verstehen, unter der jede einzelne Gesellschaft tätig ist. Grant Thornton International und die Einzelgesellschaften sind jeweils rechtlich selbständige Unternehmen. Leistungen werden von den einzelnen Gesellschaften unabhängig voneinander erbracht, d.h. keine Einzelgesellschaft haftet für Leistungen oder Tätigkeiten einer anderen Einzelgesellschaft. Diese Übersicht dient ausschliesslich und alleine dem Zweck einer ersten Information. Sie beinhaltet weder einen Rat noch eine Empfehlung, noch erhebt sie Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird keinerlei Haftung bezüglich des Inhalts übernommen.