



Freiburg, 9. April 2020

Achtung: einige der unten stehenden Informationen können sich noch ändern. Präzise Informationen können nur nach eingängiger Prüfung des gesamten Dossiers gegeben werden. Das AMA kann für die erteilten Auskünfte somit nicht haftbar gemacht werden.

Fassung vom 9. April 2020

Coronavirus

Informationen für Unternehmen und Angestellte

1. Vom Arbeitgeber zu treffende Massnahmen

- > Der Arbeitgeber ist verpflichtet alle Massnahmen zu treffen, um die Gesundheit seiner Angestellten zu schützen. Er muss insbesondere während der gesamten Dauer der COVID-19-Krise die [vom BAG erlassenen Hygiene- und Sicherheitsregeln](#) einhalten.
- > Das BAG empfiehlt den Unternehmen allerdings, einen Pandemieplan aufzustellen, um die Ausbreitung des Virus innerhalb des Unternehmens einzugrenzen und den Betrieb aufrechtzuerhalten.

2. Auslandsreisen

2.1. Kann ein Arbeitgeber seinen Angestellten Reisen ins Ausland verbieten?

Nein. Arbeitgeber haben kein Recht, sich einzumischen, was die Reisen ihrer Angestellte in ihrer Freizeit angehen. Werden die Mitarbeitenden aber durch eine Quarantäne vor Ort blockiert, muss der Arbeitgeber ihnen für die Dauer Ihrer Abwesenheit keinen Lohn zahlen.

2.2. Kann ein Arbeitgeber seine Angestellten zwingen, aus beruflichen Gründen in ein Risikogebiet zu reisen?

Der Bundesrat rät, bis auf Weiteres auf nicht dringliche Reisen ins Ausland zu verzichten. Arbeitgeber sollten ihre Angestellten daher nicht ins Ausland schicken, wenn dies nicht zwingend notwendig ist.

2.3. Kann der Arbeitgeber seine Angestellten nach Hause schicken, weil er der Ansicht ist, dass sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben?

Der Arbeitgeber kann tatsächlich einen oder mehrere Mitarbeitende nach Hause schicken. Da es sich aber um eine Entscheidung handelt, die vom Vorgesetzten selbst getroffen wurde, haben die Mitarbeitenden für diese Zeit Anspruch auf ihren Lohn.

3. Quarantäne

3.1. Wer entscheidet, ob ein Mitarbeiter oder mehrere Mitarbeitende eines Unternehmens unter Quarantäne gestellt werden?

Das Kantonsarztamt bestimmt, welche Personen unter Quarantäne gestellt werden müssen. Es berücksichtigt dabei genau festgelegte Kriterien. Die betroffenen Personen werden zuhause unter Quarantäne gestellt. Um den Gesundheitszustand zu prüfen, wird eine regelmässige Kontrolle durchgeführt (1x/Tag).

3.2. Kann ein Unternehmen eine Quarantäne für seine Angestellten anordnen?

Vgl. Antwort auf Frage 2.3.

3.3. Muss der Arbeitgeber den Lohn seiner Angestellten, die unter Quarantäne gestellt wurden, weiterzahlen?

Verschiedene Fälle sind möglich:

- > Wenn es dem Angestellten gesundheitlich gut geht und er von zuhause aus arbeiten kann, wird der Lohn von seinem Arbeitgeber ohnehin gezahlt.
- > Wenn es dem Angestellten gesundheitlich gut geht, er aber nicht von zuhause aus arbeiten kann (z.B. ein Busfahrer), wird der Lohn vom Arbeitgeber gezahlt.
- > Wenn sich der Angestellte mit dem Coronavirus angesteckt hat und somit krank ist, wird der Lohn vom Arbeitgeber gezahlt.
- > Wenn der Angestellte freiwillig in ein Risikogebiet gereist ist und er bei seiner Rückkehr unter Quarantäne gestellt wurde, muss der Arbeitgeber ihm keinen Lohn zahlen (vgl. Frage 2.1).
- > Wenn der Angestellte in ein Gebiet gereist ist, das erst während seinem Aufenthalt zu einem Risikogebiet erklärt wurde, und er bei seiner Rückkehr unter Quarantäne gestellt wurde, muss der Arbeitgeber ihm den Lohn zahlen.

3.4. Das Unternehmen wird wegen dem Virus geschlossen

Wenn der Betrieb schliesst, ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Arbeitnehmenden müssen die ausgefallenen Stunden nicht nacharbeiten.

4. Lohn

In folgenden Fällen ist der Lohn **geschuldet**:

- > Der Angestellte kümmert sich im Umfang von bis zu drei Tagen zuhause um ein Kind, das sich mit dem Coronavirus angesteckt hat. Unter Umständen können Arbeitnehmende aber auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist (Art. 324a OR).
- > Der Arbeitgeber schickt seine Angestellten nach Hause oder schliesst den Betrieb vorsorglich.
- > Die Angestellten gehen nach Hause, weil der Arbeitgeber sich weigert, Schutzmassnahmen zu treffen oder die Hygieneregeln anzuwenden.
- > Schulen und Kindergärten bleiben auf Anordnung der Behörden geschlossen. Der Angestellte muss sich um seine Kinder kümmern (Art. 276 ZGB). Gemäss Artikel 324a OR hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.
- > Das Unternehmen bleibt auf Anordnung der Behörden geschlossen.

In folgenden Fällen ist der Lohn **nicht geschuldet**:

- > Der Angestellte kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die Behörden des Urlaubsortes die Ausreise nicht erlauben oder die Grenzen schliessen (höhere Gewalt).
- > Der Angestellte ist eine ängstliche Person und will sicherheitshalber nicht arbeiten, weil er sich anstecken könnte (Arbeitsverweigerung).
- > Der Angestellte kann nicht zur Arbeit kommen, weil der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder unterbrochen ist (Nutzung eines anderen Verkehrsmittels möglich). Wenn die Arbeit aber von zuhause aus erledigt wird (Telearbeit), ist der Lohn geschuldet.
- > Der Angestellte schickt sein Kind aus Angst nicht in die Kita, sondern betreut es selbst zuhause und muss deshalb von der Arbeit fernbleiben.

5. Kurzarbeit

Das SECO hat die Kantone damit beauftragt, die Gesuche um Kurzarbeitsentschädigung im Zusammenhang mit dem Coronavirus zu prüfen. Damit das Gesuch genehmigt wird, muss der Arbeitsausfall in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Virus stehen. Kurzarbeit kann in folgenden Fällen gewährt werden (sofern die üblichen Bedingungen für Kurzarbeit erfüllt sind):

- > Die Betriebsschliessung oder das Zutrittsverbot für gewisse Gebäude ist auf behördlich angeordnete Massnahmen zurückzuführen.
- > Die Angestellten können ihre Arbeitszeiten nicht einhalten, weil Verkehrseinschränkungen den Zugang zu ihrem Arbeitsort erschweren.
- > Wegen Lieferengpässen oder Import-/Exportverboten fehlt es an den nötigen Roh- oder Betriebsstoffen.

Kurzarbeit ist vorrangig für Unternehmen bestimmt, bei denen aufgrund der Art ihrer Tätigkeit keine Telearbeit möglich ist.

5.1. Erleichterung der Voranmeldung von Kurzarbeit in Zusammenhang mit dem Coronavirus

Der Bundesrat hat verschiedene Massnahmen getroffen, um die Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung im Zusammenhang mit COVID-19 rasch und unbürokratisch zu vereinfachen. Es wurde ein [vereinfachtes Formular](#) erstellt.

1. Beantworten Sie darin die 8 obligatorischen Fragen.
2. Geben Sie bei Frage 7 eine Arbeitslosenkasse an: Öffentliche Arbeitslosenkasse, Syna, Syndicom oder Unia.
3. Legen Sie das **Organigramm** des Betriebs bei, inkl. Anzahl Mitarbeitende pro Organisationseinheit.
4. Schicken Sie Ihr Gesuch um Kurzarbeit per Post (1 Exemplar) an die folgende Adresse:
Amt für den Arbeitsmarkt
Rechtsdienst
Bd de Pérolles 25
1701 Freiburg

5.2. Aufhebung der Karenzfrist

Der Bundesrat hat die Frist zur Voranmeldung von Kurzarbeit am 25. März 2020 aufgehoben. Die Karenzfrist wurde ihrerseits bereits am 20. März 2020 aufgehoben.

Das bedeutet, dass ein Unternehmen Kurzarbeit einführen kann:

- > sobald es sein Gesuch der Post zum Versand abgegeben hat (Datum Poststempel) oder
- > sobald das Gesuch bei der kantonalen Amtsstelle eingegangen ist, entweder im Briefkasten des AMA oder per Telefon (in diesem Fall muss tatsächlich ein Gesuch gestellt und nicht bloss eine Auskunft eingeholt werden; der Arbeitgeber muss das telefonische Gesuch zudem umgehend schriftlich bestätigen).

Dies gilt **rückwirkend** auch für alle Gesuche, die bereits vor dem 26. März eingereicht worden sind.

Die Rückwirkung wird automatisch angewendet. Es ist also nicht nötig, ein neues Gesuch einzureichen oder Einsprache gegen den Entscheid des AMA zu erheben.

5.3. Voranmeldung per Telefon

Der Arbeitgeber kann der kantonalen Behörde (AMA) die Voranmeldung von Kurzarbeit telefonisch mitteilen. Er muss diese telefonische Mitteilung aber umgehend schriftlich bestätigen.

5.4. Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung und wer nicht?

Anspruch auf Kurzarbeit haben:

- > die Arbeitnehmenden, die Beiträge an die Arbeitslosenversicherung leisten;
- > die Arbeitnehmenden in befristeten Arbeitsverhältnissen;
- > die Temporärangestellten;
- > die Lernenden;
- > die arbeitgeberähnlichen Angestellten;
- > die Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten;
- > gewisse Arbeitnehmende auf Abruf (siehe Punkt 6.10).

Keinen Anspruch haben die «reinen» Selbständigerwerbenden.

5.5. Dauer der Kurzarbeit: von 3 auf 6 Monate verlängert

Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit wird von 3 auf 6 Monate verlängert. Damit können die Anzahl Gesuche minimiert und somit das Bewilligungsverfahren beschleunigt werden. Dies gilt rückwirkend auch für die bereits eingereichten Gesuche.

5.6. Aufhebung der maximalen Bezugsdauer von KAE bei einem Arbeitsausfall von 85 %

Der Bundesrat hat entschieden, die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung für Unternehmen, die einen Arbeitsausfall von 85 % oder mehr verzeichnen, aufzuheben. Die

normalerweise geltende Dauer von vier Monaten stellt in der aktuellen Lage eine finanzielle Bedrohung für die Unternehmen dar.

Sie können somit wie die anderen Betriebe mit Kurzarbeit für eine Dauer von 6 Monaten Kurzarbeitsentschädigung geltend machen (einmal erneuerbar für eine maximale Gesamtdauer von 12 Monaten).

5.7. KAE-Vorschuss

Falls Ihr Unternehmen einen Liquiditätsengpass hat, können Sie einen KAE-Vorschuss beantragen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre Arbeitslosenkasse.

6. Kurzarbeit – Häufig gestellte Fragen

6.1. Da ich nicht wusste, dass ich Kurzarbeit beantragen kann, habe ich mehreren Mitarbeitenden gekündigt. Das möchte ich nun rückgängig machen. D.h. ich möchte meine Mitarbeitenden wieder einstellen und Kurzarbeit beantragen. Wie gehe ich vor?

Im Privatrecht ist die Kündigung unwiderruflich, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren. Daher empfehlen wir dem Arbeitgeber, die Mitarbeitenden zu denselben Bedingungen wieder einzustellen, indem ein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet wird, der dieselben Punkte des alten Vertrags beinhaltet und am Tag nach der Beendigung der Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnt.

6.2. Meine Mitarbeitenden erhalten eine Kurzarbeitsentschädigung, die 80 % ihres Lohns entspricht. Kann ich ihnen dennoch weiterhin 100 % ihres Lohns zahlen?

Ja. Ihr Unternehmen erhält eine Entschädigung, die 80 % des Lohns der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden entspricht. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Kurzarbeitsentschädigung um die restlichen 20 % zu ergänzen, um den Lohn vollständig abzudecken».

6.3. Wie wird die Kurzarbeitsentschädigung ausgezahlt?

Die Kurzarbeitsentschädigung deckt 80 % des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden entfallenden Lohns ab. Der Arbeitgeber muss sie seinen Mitarbeitenden am normalen Zahltag auszahlen. Die von ihm gewählte Arbeitslosenkasse stattet ihm diesen Vorschuss anschliessend anhand einer Abrechnung, die nach jedem Kalendermonat erstellt wird, zurück.

6.4. Dürfen Mitarbeitende in Kurzarbeit für einen Dritten arbeiten?

Arbeitnehmende, die von Kurzarbeit betroffen sind (Teilzeit oder Vollzeit) können ehrenamtlich oder gegen Bezahlung für einen anderen Arbeitgeber arbeiten. Sie müssen diese Zwischenbeschäftigung aber ihrem Arbeitgeber melden und seine Zustimmung einholen.

Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung werden nicht mehr an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet. Diese Massnahme soll Arbeitnehmenden einen finanziellen Anreiz bieten, eine

Zwischenbeschäftigung in Bereichen anzunehmen, die im Moment einen Personalmangel aufweisen (Landwirtschaft, Logistik). Angestellte in Kurzarbeit, die vorübergehend für einen Dritten arbeiten, dürfen diesen Zusatzverdienst somit behalten, ohne dass dadurch die Kurzarbeitsentschädigung gekürzt wird.

Aufgrund des Coronavirus hat der Schweizer Bauernverband [agrix.ch](https://www.agrix.ch), eine Stellenbörse in der Landwirtschaft, lanciert. Viele ausländische Arbeitskräfte können oder wollen aufgrund des Coronavirus nicht mehr in die Schweiz kommen. In der Schweizer Landwirtschaft zeichnet sich daher ein Personalmangel ab. Personen in Kurzarbeit oder Arbeitslose können sich ebenfalls auf dieser Plattform anmelden, um in Landwirtschaftsbetrieben in ihrer Umgebung auszuhelfen.

Auf der Startseite der Plattform sind auch alle wichtigen Informationen zu den Themen Arbeitsvertrag, Lohn und Anstellung von Personal zu finden.

6.5. Kann ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Ferien nehmen?

Ja. Arbeitnehmende können während der Kurzarbeit Ferien beziehen. Sie müssen diese aber vorher beim Arbeitgeber beantragen und sein Einverständnis für den Zeitpunkt der Ferien einholen (Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und den Bedürfnissen des Unternehmens). Die Ferientage werden gemäss dem Arbeitsvertrag bezahlt (Stunden- oder Monatslohn).

6.6. Warum wurde unser Gesuch teilweise gutgeheissen?

Ein Gesuch wird teilweise gutgeheissen, wenn es nicht vollumfänglich gutgeheissen werden kann. Meist handelt es sich dabei nur um eine Abweichung zwischen dem Datum für den voraussichtlichen Beginn der Kurzarbeit, das auf dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» angegeben ist, und dem Datum auf dem Entscheid des Amtes für den Arbeitsmarkt, ab dem die Kurzarbeitsentschädigung gewährt wird.

6.7. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn er wegen des Coronavirus unter Quarantäne gestellt wurde und daher nicht zur Arbeit gehen kann?

In diesem Fall ist der Arbeitsausfall auf eine von den Behörden angeordnete Massnahme zurückzuführen. Der betroffene Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf Kurzarbeit, sofern alle anderen Bedingungen erfüllt sind und er keine Leistungen von einer anderen Sozialversicherung bezieht (z.B. Krankenversicherung).

Für Arbeitnehmende, die ihre berufliche Tätigkeit aus persönliche Gründen einstellen, z.B. wegen Krankheit, aus Angst, sich mit dem Virus anzustecken, oder wegen familiären Pflichten (z.B. um sich um einen kranken Familienangehörigen oder wegen den geschlossenen Schulen und Kitas um ihre Kinder zu kümmern) kann keine Kurzarbeitsentschädigung gewährt werden.

6.8. Haben Personen, die als besonders gefährdet gelten, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

Ja. Der Anspruch auf Kurzarbeit ist auch auf Personen ausgeweitet, die als besonders gefährdet gelten und insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-

Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Krebs sowie Erkrankungen, die das Immunsystem schwächen. Diese Personen müssen dies mit einem Arztzeugnis belegen.

6.9. Vor der Pandemie habe ich Arbeitnehmende auf Abruf beschäftigt. Haben sie nun Anspruch auf Kurzarbeits- oder Arbeitslosenentschädigung?

Der Bundesrat hat den Kreis der Anspruchsberechtigten nun erweitert. Ab sofort haben auch Angestellte auf Abruf, deren Beschäftigungsgrad um mehr als 20 % schwankte, Anspruch, sofern sie während mindestens 6 Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben.

Das heisst, dass für alle Arbeitnehmenden auf Abruf Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden kann, es sei denn:

- 1) ihr Arbeitsverhältnis dauerte weniger als 6 Monate bei einem um mehr als 20 % schwankenden Beschäftigungsgrad und **ihr Vertrag wurde zwar nicht gekündigt**, aber sie wurden wegen der Pandemie überhaupt nicht mehr abgerufen;
- 2) ihr Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst.

In diesen beiden Fällen haben die Arbeitnehmenden auf Abruf Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, sofern sie alle Bedingungen nach Artikel 8 AVIG erfüllen, namentlich die Beitragszeit, d.h. sie haben in den zwei Jahren vor ihrer Anmeldung mindestens während 12 Monaten Beiträge an die Arbeitslosenversicherung gezahlt. Dazu müssen sie sich beim RAV ihres Wohnbezirks anmelden.