

Artikel: Coronavirus – Was sind die wirtschaftlichen Folgen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber?

11. März 2020

Marina Graber , MLaw, Rechtsanwältin | Myriam Minnig , Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe Sozialversicherung und Vorsorge



11 min

Das Coronavirus stellt nicht nur das Gesundheitswesen, sondern auch Arbeitnehmende und Arbeitgeber auf die Probe. Welche Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben und wie der Arbeitgeber die wirtschaftlichen Folgen eines Umsatzausfalls durch Anmeldung von Kurzarbeit mildern kann, erfahren Sie in diesem Artikel.

Das Coronavirus ruft Unsicherheiten und offene Fragen in der Bevölkerung hervor. Die Zahl der Erkrankten hält sich hierzulande im Vergleich zur «normalen» Grippe noch immer in Grenzen. Doch Lieferengpässe und die Angst vor einer Ansteckung führen zu teils unerwarteten Folgen in den Unternehmen. Auch in Branchen, in denen man sich nicht betroffen wähnte, bleiben plötzlich die Aufträge aus.

In diesem Artikel finden Sie nicht nur Antworten, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen.

Arbeitsrechtliche Folgen des Coronavirus

Lohnfortzahlung Ja oder Nein?

Diese Frage beschäftigt derzeit sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber gleichermaßen. Wir versuchen, die Grundsätze der Lohnfortzahlung in vereinfachter Form als Orientierungshilfe darzulegen.

«Ohne Arbeit kein Lohn». Von diesem Grundsatz bestehen wichtige Ausnahmen für Fälle, in denen die Arbeit nicht geleistet werden kann und die in das Betriebsrisiko des Arbeitgebers fallen (Art. 324 OR) und für Fälle, in denen der Arbeitnehmende an der Arbeitsleistung aus Gründen verhindert ist, die in seiner Person liegen (Art. 324a OR).

Annahmeverzug des Arbeitgebers, Art. 324 OR

Verzichtet der Arbeitgeber freiwillig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmenden, so hat er den Lohn trotzdem zu bezahlen. Nimmt er die vom Arbeitnehmenden angebotene Arbeitsleistung nicht an, so liegt ein Annahmeverzug vor.

Der Arbeitgeber muss das Betriebsrisiko als Teil des Unternehmerrisikos tragen. Er hat das Risiko von Betriebsstörungen selber zu tragen. Ist dies der Fall, ist der Lohn geschuldet, auch wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden nicht genügend Arbeit anbieten kann (wie z.B. wegen fehlender Rohstoffe oder einer Unterbrechung der Energieversorgung). Auch die Schliessung des Betriebs auf behördliche Anweisung gehört gemäss weit verbreiteter Auffassung zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Werden hingegen allgemein Schulen oder «Kitas» auf behördliche Anordnung hin geschlossen, der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder bestimmte Gebiete abgeriegelt bzw. unter Quarantäne gestellt, so wird das in der Regel nicht in den Risikobereich des Arbeitgebers fallen. Auch handelt es sich nicht um einen Grund, der in der Person des Arbeitnehmenden liegt (siehe nachstehend). Können die

Arbeitnehmenden aufgrund eines solchen Ereignisses nicht zur Arbeit erscheinen, ist eine Lohnfortzahlung nicht geschuldet. Das kann für die Betroffenen natürlich eine Härte darstellen.

Lohnfortzahlung bei in der Person des Arbeitnehmenden liegenden Fällen, Art. 324a OR

Damit eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR besteht, muss diese zum einen unverschuldet sein, zum anderen aus Gründen erfolgen, die in seiner Person liegen. Hauptanwendungsfälle dieser Bestimmung sind Arbeitsverhinderungen wie Krankheit oder Unfall. Sofern diese unverschuldet sind, ist die Rechtslage klar: Ist der Arbeitnehmer erkrankt, hat er gestützt auf Art. 324a OR Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Ist eines dieser Kriterien nicht erfüllt, so ist keine Lohnfortzahlung geschuldet. Die Beurteilung dieser auf den ersten Blick simpel erscheinenden Voraussetzungen bereiten im Arbeitsalltag jedoch nicht selten Schwierigkeiten. Daher führen wir nachfolgend einige Beispiele zum besseren Verständnis auf, welche den «Meccano» der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aufzeigen:

Beispiel 1: Kreuzfahrtschiff

Eine Arbeitnehmerin war auf einem Kreuzfahrtschiff. Das Schiff wurde aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gesetzt. Die Arbeitnehmerin kann nun nicht zur Arbeit erscheinen. Hat sie Anspruch auf ihren Lohn?

Nein. Es handelt sich nicht um Umstände, die in der Person der Arbeitnehmerin liegen. Die Anordnung betrifft eine grosse Anzahl Personen. Die Arbeitnehmerin hat die Folgen selber zu tragen. Sie hat keinen Anspruch auf Lohn.

Beispiel 2: Freiwilliger Verzicht auf Arbeitsleistung

Ein Arbeitnehmer, der in der Produktion tätig ist, war in Australien in den Ferien. Der Rückflug führte über Singapur. Wir haben dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass er 14 Tage nicht zur Arbeit erscheinen muss. Wir erachten den Schutz der übrigen Arbeitnehmenden als überwiegendes Interesse. Müssen wir dem Arbeitnehmer den Lohn dennoch bezahlen?

Ja. Sie verzichten freiwillig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

Beispiel 3: Behördlich angeordnete Quarantäne

Wie sieht die Rechtslage aus, wenn die Behörden den Arbeitnehmenden unter Quarantäne stellen, und dieser nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Über eine Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, können gestützt auf das Epidemiegesetz Massnahmen wie Überwachung oder Quarantäne angeordnet werden. Es können einer Person auch die Ausübung bestimmter Tätigkeiten oder die Ausübung ihres Berufs ganz oder teilweise untersagt werden. Diese Massnahmen gründen unseres Erachtens in der Person des Arbeitnehmers, weshalb in diesen Fällen eine Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 324a OR geschuldet ist.

Beispiel 4: Angeordneter Ferienbezug

Kann unser Betrieb die Arbeitnehmenden zum Bezug von Ferien verpflichten?

Nein. Ferien dienen dem Erholungszweck. Diese können nicht kurzfristig angeordnet werden. Ferien müssen im Allgemeinen drei Monate im Voraus angeordnet werden. Es ist somit vorliegend angezeigt, einen allfälligen kurzfristigen Ferienbezug mit den Mitarbeitenden gemeinsam zu vereinbaren.

Beispiel 5: Geschlossene Kita

Eine Arbeitnehmerin macht geltend, sie könne nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie ihr Kind zu Hause betreuen muss. Die Kita hat aufgrund eines Verdachtsfalles den Betrieb eingestellt. Hat sie Anspruch auf Lohn?

Aufgrund von Art. 36 des Arbeitsgesetzes darf die Arbeitnehmerin für maximal drei Tage von der Arbeit fernbleiben und ihr Kind betreuen. Sie hat innert dieser Frist für eine anderweitige Betreuung zu sorgen. Weil diese Betreuungsorganisation in der derzeitigen Situation nicht ganz einfach sein wird, da insbesondere die Grosseltern aufgrund einer Aussage des Leiters der Abteilung «übertragbare Krankheiten» im Bundesamt für Gesundheit (BAG) nicht in die Betreuung miteinbezogen werden sollten, kann diese Frist in Einzelfällen auch mal länger dauern. Ob die Arbeitnehmerin für diese Abwesenheit entlohnt werden muss, bestimmt sich nach Art. 324a OR: Da die Schliessung der Kita nicht in den persönlichen Verhältnissen der Arbeitnehmerin liegt, sondern es sich um ein objektives Ereignis handelt, muss der Arbeitgeber in dieser Situation keinen Lohn bezahlen. So entschied das Kantonsgericht Zürich zumindest im Jahr 2010, als eine Kita aufgrund der Schweinegrippe schliessen musste.

Muss die Mutter hingegen zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so hat sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Auch hier ist die Mutter gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind am Coronavirus erkrankt, wird sich jedoch kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Mutter muss zu Hause bleiben. Sie hat hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

Beispiel 6: Ein ängstlicher Mitarbeiter

Ein Arbeitnehmer erscheint aus Angst vor einer Ansteckung nicht zur Arbeit. Darf er das? Hat er Anspruch auf Lohn?

Sofern der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten wahrgenommen hat und die Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz gemäss den Weisungen des Bundesamts für Gesundheit genügend vor einer Ansteckung schützt, darf der Arbeitnehmer nicht von sich aus von der Arbeit fernbleiben. Es handelt sich dabei um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Er hat keinen Anspruch auf Lohn und die Arbeitsverweigerung ist eine Verletzung des Arbeitsvertrages. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, mit dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen und eine einvernehmliche Lösung zu finden (Ferien, Kompensation von Überstunden, unbezahlte Ferien etc.).

Beispiel 7: Homeoffice

Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden anweisen, ihre Arbeiten im Homeoffice zu erledigen?

Ja. Das liegt grundsätzlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die hierfür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und allfällige Mehrkosten zu übernehmen. Aufgepasst jedoch bei Grenzgängern:

Insbesondere bei Grenzgängern kann die vermehrte Beschäftigung im Wohnstaat (zum Beispiel Homeoffice) zu Fragen führen bezüglich sozialversicherungsrechtlicher Koordination. Bei einer Beschäftigung im Wohnstaat im Umfang von 25 Prozent im Jahresdurchschnitt oder mehr fällt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung dem Wohnstaat zu. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat hierzu bisher nicht offiziell Stellung genommen, ob die Unterstellung im Sinne einer Sonderregelung im Erwerbsstaat bleiben kann. Ob eine allfällige Entsendung in den Heimatstaat vorgenommen werden könnte, ist jeweils mit der zuständigen Ausgleichskasse zu klären.

Je nach Staat könnten sich zudem steuerrechtliche Fragen ergeben, wenn die Voraussetzungen der Grenzgängerregelungen nicht mehr eingehalten sind.

Da uns die Folgen des Coronavirus relativ früh im Jahr treffen, könnte diesen Problemen mit einer entsprechenden Regelung begegnet werden, damit betroffene Mitarbeitende bis zum Jahresende (oder einem allfälligen früheren Austrittsdatum) die 25 Prozentgrenze nicht erreichen.

Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

In einigen Fällen müssen weder Arbeitnehmende noch Arbeitgeber einen Ausfall-Schaden vollumfänglich auf sich nehmen. Sind Auftragseinbussen auf wirtschaftliche Gründe oder behördliche Massnahmen zurückzuführen, besteht die Möglichkeit, Kurzarbeitsentschädigung (KAE) zu beantragen. Die Anmeldung von Kurzarbeit ist nicht ganz einfach, vor allem für Unternehmen, die dieses Instrument nicht kennen. Die Einhaltung aller Bestimmungen ist Voraussetzung dafür, eine Entschädigung zu erhalten. Wir stellen nachfolgend die wichtigsten Punkte dar:

Grundsätzliches

Können Arbeitnehmende nicht mehr voll beschäftigt werden aufgrund eines anrechenbaren Arbeitsausfalls, deckt die KAE einen Teil des Lohnes, für den keine Arbeitsleistung erbracht werden konnte. Sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber haben sich an den Kosten zu beteiligen, weshalb Arbeitnehmende ihr Einverständnis geben müssen.

So soll verhindert werden, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden wegen vorübergehendem Auftragsmangel entlassen müssen. Allerdings gibt es Vorgaben, was als anrechenbarer Arbeitsausfall gilt.

Die Abrechnung von Kurzarbeit ist administrativ relativ aufwändig, bedingt eine betriebliche Zeiterfassung und ist an feste Fristen gebunden. Zudem sind einzelne Personengruppen von der Entschädigung ausgeschlossen.

Anrechenbarer Arbeitsausfall aufgrund behördlicher Massnahmen

Art. 32 Abs. 3 AVIG sieht eine Härtefallregelung vor im Falle von Umständen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, wie zum Beispiel behördliche Massnahmen. Bedingung ist jedoch, dass der Arbeitgeber die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen hätten verhindern können und dass kein Dritter - zum Beispiel eine private Versicherung - für den Schaden haftbar gemacht werden kann (Art. 51 AVIV).

Im Zusammenhang mit dem Coronavirus kommen dafür insbesondere folgende Umstände in Frage: Der Betrieb kann nicht arbeiten wegen Ein- oder Ausfuhrverboten für Rohstoffe oder Waren bzw. Kontingentierung von Roh- oder Betriebs- und Brennstoffen; Mitarbeitende gelangen nicht an den Arbeitsplatz wegen Transportbeschränkungen im öffentlichen Verkehr oder bei Sperrung von Zufahrtswegen; der Betrieb kann nicht aufrechterhalten werden wegen längerem Unterbruch oder erheblicher Einschränkung der Energieversorgung.

Weiter ist ein Anspruch anzunehmen, wenn aufgrund behördlicher Massnahmen die Kunden ausbleiben. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn infolge Versammlungsverbot Veranstaltungen abgesagt werden müssen.

Nach Art. 51 Abs. 4 AVIV deckt die KAE einen Schaden jedoch erst nach Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, falls der Arbeitsausfall hätte versichert werden können, der Arbeitgeber dies jedoch unterlassen hat.

Wichtig ist, dass grundsätzlich immer nur dann Anspruch auf KAE besteht, wenn die behördliche Massnahme die direkte Ursache für den Arbeitsausfall ist. Bleiben die Kunden beispielsweise aus, weil sie sich vor einer Ansteckung fürchten, gehört dies zum Unternehmerrisiko und ist nicht durch die KAE gedeckt. Genauso verhält es sich mit absenten Mitarbeitenden, die aus (unbegründeter) Angst nicht zur Arbeit kommen oder aus berechtigten Gründen, die in ihrer Person liegen, nicht zur Arbeit erscheinen (Krankheit, Kinderbetreuung).

Anrechenbarer Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Gründe

Wirtschaftliche Gründe werden mit KAE abgedeckt, falls der Auftragsrückgang konjunkturell oder strukturell bedingt ist und nicht hätte vermieden werden können. Somit können auch Unternehmungen in Genuss von KAE kommen, die nur indirekt vom Coronavirus betroffen sind.

Hier dürfte die Herausforderung darin bestehen, den direkten Zusammenhang zwischen dem Coronavirus und dem Auftragsrückgang darzulegen.

Wie beantrage ich Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Voranmeldung bei der kantonalen Amtsstelle im Sitzkanton spätestens zehn Tage vor Beginn (in Ausnahmefällen drei Tage bei plötzlich eingetretenen, nicht voraussehbaren Umständen - was vorliegend mit dem Bundesratsentscheid vom 28. Februar 2020 der Fall ist); das Amt erteilt innert zehn Tagen die Bewilligung der Kurzarbeit oder lehnt den Antrag ab; jeweils nach Ablauf der Abrechnungsperiode (i.d.R. Kalendermonat) Einreichen des Antrags inkl. Abrechnung und Rapport der Ausfallstunden innert drei Monaten, Mitarbeitende müssen ihr Einverständnis mit der Kurzarbeit mittels Unterschrift auf dem Rapport bestätigen.

Wer zahlt wie viel?

Wie zuvor erwähnt, tragen alle Beteiligten einen Anteil der Kosten von Kurzarbeit:

Die Arbeitslosenkasse zahlt eine KAE in Höhe von 80 Prozent des Lohnes, der auf die Ausfallstunden entfällt. Der maximal versicherte Lohn beträgt 148'200 Franken pro Jahr bzw. 12'350 Franken pro Monat (Stand 2020). Massgebend ist grundsätzlich der zuletzt ausbezahlte Lohn vor Beginn der Kurzarbeit. Der zu entschädigende Stundenansatz wird nach einer festen Formel berechnet, die auf den tatsächlichen Soll-Arbeitsstunden des abzurechnenden Jahres basiert.

Pro Abrechnungsperiode zahlt der Arbeitgeber jeweils zwei Karenztage des anrechenbaren Arbeitsausfalls selbst. Die Karenztage werden nach derselben Formel berechnet wie die KAE. Ab der siebten Abrechnungsperiode sind es drei Karenztage. Der Arbeitgeber trägt zudem allfällige zusätzliche Lohnfortzahlungspflichten bei Löhnen, die den maximal versicherten Lohn übersteigen.

Der Arbeitnehmende trägt den Verlust der nicht gedeckten 20 Prozent auf dem Lohn, der auf die Ausfallstunden fällt. Aus diesem Grund muss er in die Kurzarbeit einwilligen. Tut er dies nicht, ist der Arbeitgeber zur vollen Lohnzahlung verpflichtet, kann den Arbeitnehmenden jedoch auch zur vollen Arbeitsleistung verpflichten, sofern dies möglich ist.

Wie lange erhält man Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Zum einen hängt die Dauer der KAE-Zahlungen davon ab, für welchen Zeitraum das kantonale Amt die Kurzarbeit bewilligt hat. Innerhalb zweier Jahre ist jedoch eine maximale Bezugsdauer von 12 Abrechnungsperioden vorgesehen. Ein monatlicher Arbeitsausfall von 85 Prozent oder mehr wird während längstens vier Abrechnungsperioden entschädigt. Allfällige Zahlungen von Schlechtwetterentschädigung in derselben Zeitperiode werden angerechnet.

Wie rechne ich Kurzarbeitsentschädigung (KAE) im Lohn ab?

Der Verdienstausfall zu 100 Prozent ist nach der KAE-Formel zu berechnen und vom vereinbarten Lohn in Abzug zu bringen. Die KAE ist als Leistung Dritter auszuzahlen, der vom Arbeitgeber ausbezahlte Anteil Karenztage als Lohn. Bei Stundenlöhnern ist die KAE als Leistung Dritter auszuzahlen, der vom Arbeitgeber ausbezahlte Anteil Karenztage als Lohn.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom vereinbarten Lohn abzurechnen - einfach ausgedrückt von dem Lohn, der ohne Kurzarbeit abgerechnet worden wäre.

Der Arbeitgeber seinerseits erhält die KAE (nach Abzug der Karenztage) ausbezahlt zuzüglich der Arbeitgeber-Anteile AHV/IV/EO/ALV.

Wer erhält keine Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Einige Personen sind von der Ausrichtung einer KAE ausgeschlossen: Arbeitnehmende in gekündigtem Arbeitsverhältnis, mit befristetem Arbeitsvertrag oder die von Dritten verliehen wurden (da der Zweck der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben ist); Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimm- oder ausreichend kontrollierbar ist (setzt eine betriebliche Arbeitszeiterfassung und -kontrolle voraus); Personen, die einen massgeblichen Einfluss auf die Unternehmung haben (Gesellschafter, finanziell Beteiligte, Geschäftsführungsmitglieder und höheres Kader) sowie deren Ehegatten/eingetragene Partner; Lernende (da der Lehrvertrag nicht hauptsächlich die Ausführung der Arbeit, sondern das Erlernen eines Berufs bezweckt).

Fazit

In Bezug auf das Coronavirus weiss niemand, was noch auf uns zukommen wird. Sicher ist, dass es uns in vielerlei Hinsicht fordert. Die Schäden für gewisse Branchen und Unternehmen sind heute schon bedeutend. Die Kurzarbeitsentschädigung kann diese bis zu einem gewissen Grad abfedern.

Auch die arbeitsrechtlichen Fragen sind für alle Beteiligten «herausfordernd». Allenfalls können während einer beschränkten Zeit Ferien oder unbezahlte Zeit bezogen (sofern dies opportun ist) oder Überstunden kompensiert werden. Es gibt Berufe, in welchen teilweise zu Hause gearbeitet werden kann (Homeoffice). Wenn diese Massnahmen nicht möglich oder erschöpft sind, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragbare Lösungen finden.

Wir hoffen, dass wir mit unserem Artikel wertvolle Informationen geben konnten. Für Rückfragen oder eine Hilfestellung bei der Anmeldung von Kurzarbeit stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

JETZT KONTAKT AUFNEHMEN

Weitere Informationen und Unterlagen

- Detaillierte Informationen zur Kurzarbeit, alle Formulare sowie ein Excel-File zur automatischen Berechnung finden Sie hier
- Merkblatt des SECO zu Corona «FAQ - Pandemie und Betriebe»

DOWNLOAD ALS PDF

DRUCKEN ODER TEILEN

Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

Ansprechpartner**MYRIAM MINNIG** ▶

Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe
Sozialversicherung und Vorsorge
Luzern

**MARINA GRABER** ▶

MLaw, Rechtsanwältin
Luzern

PUBLIKATIONEN ZUM THEMA

SUCHE

25. Februar 2020

ARTIKEL: CORONA-VIRUS ALS HÖHERE GEWALT? ►

Sind Sie rechtlich auf einen Ausbruch des Virus in der Schweiz vorbereitet?