



### Corona-Pandemie – Massnahmen in der Krise

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Die Massnahmen von Bund und Kantonen im Zusammenhang zur Verhinderung der Ausbreitung der Coronavirus-Krankheit (COVID-19) treffen die Bürgerinnen und Bürger sowie die gesamte Wirtschaft mit voller Wucht in kürzester Zeit. Bereits die Absage der Fasnacht war für unsere Region und die Wirtschaft ein herber Rückschlag – nun, einige Wochen danach – wissen wir, dass Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen mit sehr schwierigen Situationen konfrontiert sein werden.

Unklar bleiben vorerst die Zeitdauer und der Umfang dieser einschneidenden Massnahmen. Welche arbeitsmarktlichen Effekte die Krisensituation haben wird, ist gegenwärtig nicht abzuschätzen. Vor diesem Hintergrund werden betroffene Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Erhaltung der betriebsorganisatorischen Abläufe im Personalmanagement und letztlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit prüfen. Wichtige Instrumente sind etwa die Anordnung von Homeoffice, soweit dies überhaupt möglich ist, sowie die Anordnung von Kurzarbeit.

Der Bundesrat hat zudem Massnahmen getroffen, um die wirtschaftlichen Folgen der weiteren Verbreitung des Coronavirus für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer/innen abzufedern. Sie sind auf ein halbes Jahr befristet. Eltern, Personen in Quarantäne, Selbstständigerwerbende und freischaffende Künstlerinnen und Künstler haben Anspruch auf die Entschädigung für Erwerbsausfall.

Auf den folgenden Seiten wollen wir einen Überblick über die zur Verfügung stehenden rechtlichen Möglichkeiten geben. Die aufgezeigten Massnahmen sind in der Umsetzung anspruchsvoll, und wir empfehlen unseren Mitgliedern, bei Bedarf eine Beratung durch unsere Verbandsjuristen bzw. im Fall von Kurzarbeit bei den zuständigen Ämtern einzuholen.

Auf [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) bietet Ihnen der Arbeitgeberverband Basel eine **Spezialseite zum Thema Coronavirus** – mit Informationen und Merkblättern zur Kurzarbeit und weiteren aktuellen Themen sowie Kontakten zu den zuständigen kantonalen Amtsstellen. Unsere Webseite wird laufend aktualisiert.

*Stand unserer Informationen vor Drucklegung ist der 23. März 2020.*

Dr. Alexander Frei

# Massnahmen in der Krise

## 1. HOMEOFFICE

Auf der Webseite des Arbeitgeberverbands Basel finden Sie ein Merkblatt über die unter normalen Umständen empfohlenen arbeitsvertraglichen Mindestregelungen für Homeoffice. Diese Grundsätze lassen sich grob wie folgt umreissen: Normalerweise braucht es eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Homeoffice. Der Arbeitgeber kann Homeoffice weder einseitig im Rahmen seines Weisungsrechts anordnen, noch hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Arbeitsmaterial im Homeoffice zur Verfügung zu stellen, oder – falls der Arbeitnehmer private Arbeitsgeräte zur Verfügung stellt – eine Entschädigung dafür zu bezahlen (Art. 327 OR). Der Arbeitgeber ist auch gleichermaßen verpflichtet, die durch die Ausführung der Arbeit entstehenden Auslagen zu ersetzen (Art. 327a OR). Gemäss einem jüngeren Bundesgerichtsurteil kann der Arbeitgeber auch für die Mietkosten betreffend die Nutzung eines Raumes für die Verrichtung der Homeoffice-Arbeit erstattungspflichtig sein.

Auch im Homeoffice sind das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten sowie über den Gesundheitsschutz anwendbar. Namentlich die Bestimmungen über die Einhaltung der Höchstarbeitszeit, der täglichen Ruhezeit und des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots sind einzuhalten. Im Homeoffice ist in Bezug auf den Gesundheitsschutz in erster Linie ein ergonomischer Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer gefragt. Von besonderer Bedeutung ist **die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von im Ausland wohnhaften und bei einem schweizerischen Arbeitgeber angestellten Grenzgängern**. Sobald diese Arbeitnehmer in ihrem Wohnsitzstaat einen **wesentlichen Teil der Erwerbstätigkeit von mindestens 25%** ausüben, unterstehen sie dem Sozialversicherungsrecht des Wohnstaates.

## 2. HOMEOFFICE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM CORONAVIRUS

Die herrschende ausserordentliche Situation ist geprägt vom Notverordnungsrecht des Bundesrats und den Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG; Abstand halten in der Öffentlichkeit, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Vermeiden des ÖV).

Unter diesem Notrecht liegt u.E. eine Situation vor, in welcher der Arbeitgeber gestützt auf sein **Weisungsrecht** einseitig und kurzfristig Homeoffice anordnen kann, und zwar unabhängig davon, ob arbeitsvertraglich überhaupt eine entsprechende Regelung vorgesehen ist. Aufgrund seiner Treuepflicht ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, die Weisung zu befolgen, soweit ihm dies zumutbar ist. Umgekehrt hat der Arbeitnehmer auch unter den gegebenen Umständen grundsätzlich keinen Anspruch auf Homeoffice.

Die Covid-19-Verordnung 2 sieht in Art. 10c für besonders gefährdete Personen mit bestehender Vorerkrankung folgendes vor: Besonders gefährdete Arbeitnehmer haben ihre arbeitsvertraglichen Pflichten von zu Hause aus zu erledigen. Wenn die Verrichtung der Arbeit nur am üblichen Arbeitsort möglich ist, sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und physische Distanz sicherzustellen. Können die beiden genannten Vorgehensweisen nicht umgesetzt werden, muss der Arbeitgeber die besonders gefährdeten Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung beurlauben.

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des **Arbeitsgesetzes** und seiner Verordnungen ändert sich aufgrund des Notverordnungsrechts grundsätzlich nichts. Wir empfehlen bei kurzfristiger Anordnung von Homeoffice den Erlass einer **schriftlichen Weisung**, worin der Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer delegiert, und auf die zwingende Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot sowie den Gesundheitsschutz verwiesen wird. Erhalt und Kenntnisnahme der Weisung sind vom Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen. Wichtig bleibt **die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern** mit Wohnsitz im Ausland bzw. die Frage nach der oben angesprochenen «Wesentlichkeit» im Sinne der 25%-Regel. Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) hat die Schweizer Ausgleichskassen bereits früher dazu angehalten, bei der Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung einen – zumindest aus Schweizer Sicht – sinnvollen Entscheid mit Blick auf die folgenden 12 Monate zu fällen. Aus Unternehmens- wie aus Verwaltungssicht besteht schliesslich kein Interesse daran, alle paar Monate neu die Zuständigkeit entscheiden zu müssen.

Man kann also in Fällen wie in der gegenwärtigen Ausnahmesituation eine Art Mischrechnung machen, unbesehen davon, dass während eines oder mehrerer Monate die 25% (eventuell sogar deutlich) überschritten werden: Bleibt man im Schnitt der nächsten 12 Monate bei unter 25%, so ist das Kriterium der Wesentlichkeit nicht erfüllt, und es erfolgt folglich keine Unterstellung unter das System des Wohnlandes. Es ist zu hoffen, dass die zuständigen ausländischen Sozialversicherungsträger diese Situationen ebenso beurteilen werden.

## 3. KURZARBEIT

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden als Begründung für Kurzarbeit akzeptiert, wenn der Arbeitgeber glaubhaft darlegen kann, weshalb die in seinem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Die Arbeitslosenver-



sicherung deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Die Arbeitnehmer werden durch die Kurzarbeitsentschädigung vom Verlust des Arbeitsplatzes verschont, und Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge werden vermieden.

#### ANTRAG AUF KURZARBEITSENTSCHÄDIGUNG (VORANMELDEVERFAHREN)

Die Arbeitgeber müssen die Kurzarbeit mit dem Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» mindestens drei Tage vor Beginn der Kurzarbeit der kantonalen Amtsstelle melden. Zuständig ist die kantonale Amtsstelle jenes Kantons, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung ihren (Haupt-)Sitz hat.

#### LEISTUNGEN

Die Kurzarbeitsentschädigung wird den Arbeitgebern ausbezahlt. Sie beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstauffalls der entsprechenden Abrechnungsperiode. Die Ausfallstunden müssen mindestens 10% der Sollstunden betragen. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung kann während maximal 12 Monaten innert zwei Jahren geltend gemacht werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Corona-Webseite des Arbeitgeberverbands Basel.

#### 4. CORONA-ERWERBSERSATZENTSCHÄDIGUNG

Folgende Personen haben einen Anspruch auf Entschädigung:

- Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist;
- Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen;
- Selbständigerwerbende, die aufgrund einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder des Verbandsverbotes einen Erwerbsausfall erleiden. Dazu gehören unter anderem freischaffende Künstlerinnen und Künstler.

Die Entschädigungen werden durch die AHV-Ausgleichskassen ausgerichtet. Die Erwerbsersatzentschädigung wird nicht automatisch ausgerichtet, sondern sie muss bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden. Die Leistungen werden monatlich rückwirkend ausbezahlt.

#### ENTSCHÄDIGUNG FÜR ELTERN

Anspruch auf Entschädigung haben obligatorisch sozialversicherte Eltern, die einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Betreuungsbedarf muss auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein. Wenn die Arbeit von zu Hause

aus möglich ist, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Der Anspruch beginnt frühestens am 19. März 2020 (vier Tage nach der offiziellen Schulschliessung in der Schweiz) und endet, wenn eine Betreuungslösung gefunden wurde oder die Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus aufgehoben werden. Für selbständigerwerbende Eltern endet der Anspruch, wenn eine Betreuungslösung gefunden wurde, spätestens aber wenn 30 Taggelder gezahlt wurden. Die Entschädigung ist subsidiär. Bei Lohnfortzahlung ist der Arbeitgeber anspruchsberechtigt. Arbeitnehmende, die eine Kurzarbeitsentschädigung erhalten, haben keinen zusätzlichen Anspruch auf diese Entschädigung.

#### ENTSCHÄDIGUNG FÜR PERSONEN WEGEN EINER QUARANTÄNEMASSNAHME

Anspruch auf Entschädigung haben obligatorisch sozialversicherte Personen, die einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei Homeoffice besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Der Anspruch beginnt frühestens am 17. März 2020 und endet mit Aufhebung der Quarantäne, spätestens aber, sobald zehn Taggelder ausgerichtet wurden. Die Entschädigung ist subsidiär. Das heisst, wenn die anspruchsberechtigte Person bereits Leistungen aus einer anderen Sozial- oder Privatversicherung bezieht oder ihren Lohn weiterhin erhält, hat sie keinen Anspruch auf die Entschädigung.

#### ENTSCHÄDIGUNG FÜR SELBSTÄNDIGERWERBENDE, FREISCHAFFENDE KÜNSTLER/INNEN UND GRENZGÄNGER/INNEN

Selbständigerwerbende, denen aufgrund der Massnahmen des Bundesrats zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle entstehen (Betriebsschliessungen und Veranstaltungsverbot COVID-19-Verordnung 2), haben Anspruch auf die Entschädigung. Kantonale Richtlinien und freiwilliger Verzicht ergeben keinen Anspruch. Der Anspruch bei Veranstaltungsverbot beginnt frühestens am 28. Februar 2020. Der Anspruch bei Betriebschliessung beginnt frühestens am 17. März 2020. Sobald die Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus aufgehoben werden, endet der Anspruch.

**Das Anmeldeformular für die Corona-Erwerbsersatzentschädigung und einschlägige Informationen finden Sie auf [www.AK40.ch](http://www.AK40.ch)**

#### 5. WEITERE MÖGLICHE MASSNAHMEN BEI REDUZIERTEM ARBEITSVOLUMEN

Als Reaktion auf ein reduziertes Auftrags- und Arbeitsvolumen empfiehlt sich zunächst der **Abbau der Mehrarbeit** aus Überstunden oder Überzeit durch Freizeit. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Arbeitnehmer in der

aktuellen Situation Verständnis für die Abgeltung von Überzeit und Überstunden durch Freizeitausgleich aufbringen. Im Rahmen des Notverordnungsrechts können die Arbeitnehmer aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht eine Kompensation der angehäuften Mehrstunden mit Freizeit jedoch sowieso nicht verweigern.

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Notlage erscheint es auch als zulässig, dass der Arbeitgeber den **Abbau von positiven Gleitzeitsaldi** anordnet. Gleitzeit ist eine temporäre Über- oder Unterschreitung der vertraglichen Normalarbeitszeit zwecks flexibler Gestaltung der individuellen Arbeitszeit, die primär in der Verantwortung des Arbeitnehmers liegt.

Können aufgrund einer schlechten Auftragslage nicht alle Mitarbeiter ausgelastet werden, empfiehlt sich der Abbau von allfälligen **Ferienguthaben aus Vorjahren**.

Den Zeitpunkt des Ferienbezugs bestimmt gemäss Art. 329c generell der Arbeitgeber, wobei er auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nimmt, soweit dies mit den Betriebsinteressen vereinbar ist. Entspricht der Ferienabbau

einem dringenden betrieblichen Bedürfnis, rechtfertigt sich auch eine kurzfristige Anordnung ohne Beachtung der üblichen, zweimonatigen Ankündigungsfrist.

**Zwangsferien** sind im Bereich des überobligatorischen Ferienanspruchs (über 4 Wochen) möglich, im Rahmen des gesetzlichen Ferienanspruchs jedoch umstritten. Sie werden in einer schlechten wirtschaftlichen Situation angeordnet als Massnahme zur betrieblichen Existenzsicherung und Arbeitsplatzhaltung. Sie gelten als ausserordentliche Betriebsferien, die nicht zu den üblichen Zeitpunkten (wie z.B. über Weihnachten) stattfinden. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer zum **Vorbezug** eines Teils (in Ausnahmefällen des ganzen jährlichen Feriensaldos) zu einem sich aus der betrieblichen Situation heraus ergebenden Zeitpunkt verpflichten. Wird der Feriensaldo durch die Zwangsferien ausgeschöpft, müssen die Arbeitnehmer allfällige andere, individuelle Ferienpläne fallenlassen. Der Arbeitgeber muss ihnen aber auf Wunsch zum Zeitpunkt der ursprünglich geplanten Ferien unbezahlten Urlaub gewähren.

## Veranstaltungen

GEMÄSS AKTUELLEM STAND FINDEN DIE FOLGENDEN VERANSTALTUNGEN DES ARBEITGEBERVERBANDS BASEL STATT. ÜBER EINE ALLFÄLLIGE VERSCHIEBUNG ODER ABSAGE INFORMIEREN WIR SIE RECHTZEITIG.

### 22. APRIL 2020: «DAS ARBEITSZEUGNIS»

Zeit: 08:30 – 12:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband **Verschieben! Neuer Termin folgt** Klasse 25, Basel (Seminarraum EG)

### 19. MAI 2020: «WIE ENTSTEHEN LÄCKERLI?»

Zeit: 17:15 – ca. 19:00 Uhr

Ort: «Jakob's Basler Leckerly», St. Johans-Vorstadt 47, Basel

### 27. MAI 2020: «BRENNPUNKT HOMEOFFICE – WORAUF ES IN DER PRAXIS ANKOMMT»

Zeit: 07:45 – 09:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband Basel, St. Jakobs-Strasse 25, Basel (Seminarraum EG)

### PENSIONIERUNGSSEMINARE 2020

Noch verfügbare Kurse: 21./22. Oktober und 25./26. November

Zeit: ganztägig. Ort: Haus der Vereine, Baslerstrasse 35, Riehen

Für Fragen und Anmeldungen zu Seminaren und Netzwerkveranstaltungen:

Jasmin Michel, Tel. 061 205 96 00, E-Mail [michel@arbeitgeberbasel.ch](mailto:michel@arbeitgeberbasel.ch)

oder [www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen](http://www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen).

Für Fragen und Anmeldungen zu den Pensionierungsseminaren:

Karin Leonhard, Tel. 061 205 96 00, E-Mail [leonhard@arbeitgeberbasel.ch](mailto:leonhard@arbeitgeberbasel.ch) oder

[www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen](http://www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen)

basel

arbeitgeberverband

Arbeitgeberverband Basel  
St. Jakobs-Strasse 25  
Postfach  
4010 Basel

Tel. +41 61 205 96 00  
Fax +41 61 205 96 09  
[info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch)  
[www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch)