

Merkblatt: Coronavirus – Arbeitsrechtliche Informationen für Personalverleiher (Stand: 29. Mai 2020)

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) orientiert laufend über die aktuelle Situation zum Verlauf des Coronavirus (COVID-19) und publiziert entsprechende Empfehlungen und Vorgaben:

- zu Verhaltens- und Hygieneregeln zum Schutz vor einer Ansteckung
- zur aktuellen Lage in der Schweiz sowie
- für Reisende ins Ausland, welche auch für Geschäftsreisende zu beachten sind.

Detaillierte Informationen gibt es direkt über den Link www.bag-coronavirus.ch und es steht eine **BAG-Infoline Coronavirus unter +41 58 463 00 00 (24 Stunden)** zur Verfügung.

Merkblatt

In diesem Merkblatt werden die Rechte und Pflichten der Personalverleiher im Zusammenhang mit möglichen arbeitsrechtlichen Fragen dargestellt:

1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten und zu schützen und auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen (Fürsorgepflicht, Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 41 GAVP). Beim Personalverleih liegt die Besonderheit vor, dass eine „geteilte“ Fürsorgepflicht besteht. Während die allgemeine Fürsorgepflicht dem Personalverleiher obliegt, kommt die betriebliche Fürsorgepflicht dem Einsatzbetrieb zu. Es ist deshalb zu empfehlen, dass sich die Personalverleihbetriebe (als rechtliche Arbeitgeber) mit den Einsatzbetrieben (als tatsächliche Arbeitgeber) koordinieren. Nur so kann gewährleistet werden, dass Schutzmassnahmen hinreichend und effizient ergriffen werden können.

Um die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend schützen zu können, ist es wichtig, dass die Personalverleihbetriebe als auch die Einsatzbetriebe die aktuelle Situation betreffend das Coronavirus (insbesondere Verbreitung und Intensität) aufmerksam verfolgen. Die Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer müssen im Einzelfall ergriffen werden und verhältnismässig sein.

Als Fürsorgepflicht haben Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer ein – je nach Situation – weitgehendes Weisungsrecht. Zu beachten ist, dass solche Weisungen die Persönlichkeit der Arbeitnehmer nicht verletzen dürfen. Weisungen der Arbeitgeber sind insbesondere in folgenden Bereichen denkbar:

- Hygienemassnahmen am Arbeitsplatz

Es ist zu beachten, dass die Hygienevorschriften je nach Kundenkontakt und Tätigkeit unterschiedlich ausfallen können und müssen. Besonders exponierte Arbeitnehmer sind speziell zu schützen.

Bsp.: In Spitälern sind erhöhte und spezifische Anforderungen an die Hygiene zu beachten.

- Homeoffice, Videokonferenzen und Telefonkonferenzen

Um Risiken einer Ansteckung zu minimieren kann es angezeigt sein, dass die Arbeitgeber Homeoffice, Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen anordnen, statt Arbeit und Meetings am angestammten Arbeitsplatz. Eine solche Anordnung ist zulässig, wenn sie im Einzelfall für die Arbeitnehmer zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte.

Bsp.: Vorübergehende Anordnung von Homeoffice während einigen Tagen.

- **Einschränkungen von Geschäftsreisen in Risikoländer**

Die Arbeitgeber können grundsätzlich Vorschriften erlassen betreffend Einschränkungen von Geschäftsreisen. Hier ist jedoch im Einzelfall abzuwägen, ob es sich um eine Reise in ein Risikoland handelt und die Reise deshalb zu unterbleiben hat, oder ob sie durchgeführt werden kann. Für diese Beurteilung sind die Reise-Vorschriften des EDA zu beachten.

Bsp.: Absage einer Geschäftsreise nach Mailand.

2. Treuepflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Treuepflicht, Art. 321a OR in Verbindung mit Art. 41 GAVP). Beim Personalverleih muss der Arbeitnehmer die Treuepflicht sowohl gegenüber dem Personalverleiher als auch gegenüber dem Entleiher (Einsatzbetrieb) wahren. Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers als Gegenstück zur Fürsorgepflicht ergibt sich insbesondere, dass:

- Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers befolgen müssen, sofern diese verhältnismässig sind.

Bsp.: Arbeitnehmer dürfen eine vom Arbeitgeber angeordnete Geschäftsreise nicht per se verweigern. Es ist im Einzelfall eine Abwägung der Interessen vorzunehmen (Gesundheit des Arbeitnehmers versus Sicherstellung des Geschäftsgangs).

- Arbeitnehmer haben Auskunftspflichten gegenüber den Arbeitgebern zu wahren.

Bsp.: Auskunftspflichten in Bezug auf Ansteckungsrisiken und Ansteckungen mit dem Virus im unmittelbaren Umfeld der Arbeitnehmer.

3. Arbeitsausfall von temporären Mitarbeitenden aufgrund des Coronavirus

a) Allgemein

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz: ohne Arbeit kein Lohn. Bei entschuldigtem Ausfall der Arbeitsleistung bleibt der Personalverleiher grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Arbeitnehmenden sollten in diesen Fällen so vergütet werden, als ob sie ihren Pflichten zur Erbringung der Arbeitsleistung nachgekommen wären. Der vertraglich vereinbarte Lohn wäre entsprechend geschuldet. Bleibt der Arbeitnehmende ohne entschuldigen Grund von der Arbeit fern (beispielsweise unbegründete Arbeitsverweigerung durch den Arbeitnehmenden oder von ihm verschuldete Arbeitsverhinderung), so verliert er seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

b) FAQ

Risikogruppe / besonders gefährdete Personen

Wer gehört zu den besonders gefährdeten Personen und was muss der Arbeitgeber bei diesen Arbeitnehmenden beachten?

Als besonders gefährdete Arbeitnehmende (Risikogruppen) gelten Arbeitnehmende, welche über 65 Jahre alt und/oder welche chronisch krank (z.B. Diabetes, Krebs, Bluthochdruck, u.ä.) sind. Die Definition der Risikogruppe wurde näher präzisiert (siehe Anhang 6 unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200744/index.html>). Art. 10c der Verordnung 2 Covid-19 regelt die Pflichten der Arbeitgeber für sämtliche Berufszweige. Für die Risikogruppe ist folgende Regelung vorgesehen (Kaskade zum Vorgehen):

1. Nach Möglichkeit Homeoffice anbieten.

2. Bei ganz oder teilweise unabdingbarer Präsenz vor Ort Beschäftigung möglich unter folgenden Voraussetzungen:
 - a) Kein enger Kontakt zu anderen Arbeitnehmenden (z.B. Einzelraum, klar abgegrenzter Arbeitsbereich: 2 m Mindestabstand)
 - b) Enger Kontakt nicht vermeidbar: Schutzmassnahmen nach STOP-Prinzip
3. Ist es nicht möglich, Arbeitnehmende nach 1. – 2. zu beschäftigen: Freistellung unter Lohnfortzahlung.

Für die Arbeitstätigkeit von besonders gefährdeten Arbeitnehmenden gilt somit eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die Arbeitstätigkeit bleibt jedoch zulässig, sofern die Schutzmassnahmen eingehalten werden können. Bei Arbeitstätigkeiten, die aufgrund der Art der Arbeitstätigkeit oder mangels realisierbarer Massnahmen nur am üblichen Arbeitsort bzw. vor Ort erbracht werden können, hat der Arbeitgeber mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Dafür können beispielsweise im Detailhandel Plexiglasscheiben zum Schutz des Kassenspersonals aufgestellt werden; auch sind wo zweckmässig den Mitarbeitern Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Auch können für besonders gefährdete Personen andere zumutbare Arbeitsbereiche oder -felder zugewiesen werden, etwa Arbeiten im Backoffice-Bereich. Auch diesbezüglich sind Arbeitgeber und Arbeitnehmende aufgerufen, sich flexibel auf praktikable und im Interesse der Gesundheit und der Betriebsinteressen stehende Lösungen einzulassen.

Der betroffene Arbeitnehmer kann gemäss neuem Art. 10c Abs. 6 der COVID-19-Verordnung 2 Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen nach 1. – 2. nicht erfüllt oder wenn der Arbeitnehmende die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Nach Art. 10c Abs. 8 der COVID-19-Verordnung 2 kann der Arbeitgeber fallweise ein ärztliches Attest verlangen. Das Arztzeugnis darf sich zur besonderen Gefährdung und Arbeitsfähigkeit mit Blick auf COVID-19 äussern und muss eine fachliche und objektive Einschätzung zu Grunde liegen, namentlich wenn seitens der Arbeitnehmende die zugewiesene Arbeit abgelehnt wird.

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir Ihnen, das Gespräch mit den betroffenen Arbeitnehmenden und Einsatzbetrieben aufzunehmen. Einsatzbetriebe sind verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Bundesratsempfehlungen betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Ist es besonders gefährdeten Arbeitnehmenden nicht möglich, Arbeitsverpflichtungen zu erledigen, weil der Einsatzbetrieb geeignete Massnahmen nicht sicherstellen kann, so besteht eine Lohnfortzahlungspflicht. Die Risikogruppe hat keinen Anspruch auf die Entschädigung für Personen in Quarantäne (EO Taggelder).

Was ist wenn der Lebenspartner zur Risikogruppe gehört, der Mitarbeiter jedoch nicht?
Wer als besonders gefährdete Person gilt, ist in Art. 10b Abs. 2 COVID-Verordnung 2 geregelt. Diese Regelung bezieht sich nur auf Personen, die besonders gefährdet sind und nicht auch auf solche, die mit besonders gefährdeten Personen im gleichen Haushalt leben. Für solche Personen verweisen wir auf die allgemeine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) des Personalverleihers und des Einsatzbetriebs.

Verdacht auf Coronavirus

Unser Mitarbeiter hatte mit einer Person Kontakt, die positiv auf Covid-19 getestet wurde. Nach Rücksprache mit seinem Arzt, muss er ca. 10 Tage zu Hause bleiben und abwarten.

Wie ist die Rechtslage?

Sollte der Arbeitnehmende keine Symptome aufweisen, besteht aufgrund von Art. 328 OR eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden. Demnach hat er alles zu unternehmen, damit die Möglichkeit einer Ansteckung möglichst gering gehalten wird. Der Arbeitgeber kann in einer solchen Situation Homeoffice, Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen anordnen, damit er seiner Pflicht, dem Schutz der Gesundheit der anderen Arbeitnehmenden nachkommt. Eine solche Anordnung ist zulässig, wenn sie im Einzelfall für die Arbeitnehmer zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Falls eine Arbeit von zu Hause nicht möglich ist, besteht zudem neu für «*Personen in Quarantäne, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen*», die Möglichkeit, Anspruch auf die Corona-Erwerbsentschädigung geltend zu machen (*siehe Ziff. 4 unten*).

Sollte der Arbeitnehmende nachweislich erkrankt sein, so hat er Anspruch auf Krankentaggelder. In diesem Fall raten wir, umgehend mit der Krankentaggeldversicherung Kontakt aufzunehmen.

Dürfen wir in diesem Fall Zwangsferien anordnen?

Grundsätzlich müssen Ferien frühzeitig angeordnet werden. In dieser Situation empfiehlt es sich, mit dem Mitarbeiter zu sprechen und seine Einwilligung einzuholen.

Betriebsschliessung

Wir erwarten, dass es zu Baustellenschliessungen kommt. Wie müssen wir uns verhalten?

Erfolgt die Baustellenschliessung auf behördliche Anweisung hin, ist die Beurteilung der Rechtslage nicht eindeutig. Dass diesfalls eine grundsätzliche Lohnfortzahlungspflicht des Verleihers bestehen soll – wie es das Seco und die Gewerkschaften vertreten – überzeugt nicht. Vielmehr könnten unseres Erachtens die allgemeinen Verzugsregeln zur Anwendung kommen, wenn die Unmöglichkeit der Leistungserbringung von keiner Partei zu verantworten ist (Art. 119 OR). Das würde bedeuten, dass der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlungspflicht hat. Zudem besteht neu die Möglichkeit, Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen und bewilligt zu erhalten. Die Rechtslage ist indes unklar und im Einzelfall zu prüfen.

Wie verhält sich die Lohnfortzahlung bei einer vom Einsatzbetrieb verfügten Baustellenschliessung?

Bei einer vom Einsatzbetrieb verfügten Baustellenschliessung besteht grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht.

Falls eine Lohnfortzahlungspflicht besteht, muss der Einsatzbetrieb auch die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einhalten?

Das Verhältnis zwischen dem Personalverleiher und dem Einsatzbetrieb richtet sich nach dem Verleihvertrag. Wenn ein Einsatzbetrieb auf Grund des Coronavirus von sich aus vorsichtshalber schliesst, wodurch die Arbeitnehmenden angewiesen werden zu Hause zu bleiben, muss der Einsatzbetrieb den Verleihvertrag grundsätzlich trotzdem erfüllen. D.h., möchte der Einsatzbetrieb den Verleihvertrag kündigen, muss er sich an die im Verleihvertrag vereinbarten Kündigungsfristen halten und diese entsprechend auch bezahlen. Vorbehalten bleiben allfällige besondere vertragliche Klauseln, welche z.B. für Ereignisse wie Epidemien verkürzte Kündigungsfristen oder sogar das Entfallen von Kündigungsfristen vorsehen (sog.

„force majeure“ Klauseln). Enthalten die Verträge solche Klauseln ist es von der jeweiligen konkreten Formulierung im Vertrag abhängig, ob diese im Falle des Coronavirus zur Anwendung kommen oder nicht. Es ist somit im Einzelfall mit dem Kunden zu prüfen, ob der Verleihvertrag besondere Klauseln in Bezug auf die Lohnfortzahlungspflicht enthält, wie diese formuliert sind und welches Risiko sie abdecken.

Homeoffice

Anwendung der «25%-Regel» bei Grenzgängern, die Homeoffice machen?

Die zwischen der Schweiz und der EU geltenden Bestimmungen zur Mehrfachstätigkeit (Art. 13 der Verordnung Nr. 883/2004) sind nur dann anwendbar, wenn die Erwerbstätigkeit mit einer gewissen Regelmässigkeit und wiederholt («gewöhnlich» und nicht «vorübergehend») in mehreren Staaten ausgeübt wird; dabei ist in der Regel die Situation der nächsten 12 Monate zu berücksichtigen. Einige wenige einmalige Wochen Telearbeit/Homeoffice, insbesondere in der derzeitigen aussergewöhnlichen wirtschaftlichen Situation, führen nicht zur Anwendung der Bestimmungen über die Mehrfachbeschäftigung auf betroffene Grenzgänger (wozu auch die „25%-Regel“ gehört). Sie bleiben in Anwendung der Bestimmungen über die Entsendung (Art. 12 der Verordnung 883/2004) der schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung unterworfen. Es ist auch nicht notwendig, für sie systematisch Bescheinigungen gestützt auf die Entsendungsbestimmung (z.B. Formular A1) auszustellen.

Gibt es steuerrechtliche Aspekte zu beachten, wenn Personen während der Coronakrise Homeoffice im Ausland machen?

Das Staatssekretariat für internationale Finanzfragen (SIF) ist mit verschiedenen Staaten in Abklärung, ob die durch die Coronakrise bedingten Arbeitstage im Home Office als ausländische Arbeitstage zu qualifizieren sind und deshalb bei Ansässigkeit im Ausland eine entsprechende Steuerauscheidung zur Folge haben. Das Ergebnis dieser Abklärungen ist noch nicht vorliegend. Solange die vorgenannten Abklärungen pendent sind, wird vom Kantonalen Steueramt Zürich für die Quellenbesteuerung von Arbeitnehmenden mit Ansässigkeit in Deutschland folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

- Arbeitnehmende mit Grenzgängereigenschaft: Auch bei Home Office ist unverändert eine Quellensteuer von 4,5% geschuldet;
- Arbeitnehmende ohne Grenzgängereigenschaft: Auch bei Home Office ist die Quellensteuer nach dem ordentlichen Tarif geschuldet und eine allfällige Steuerauscheidung hat aufgrund der Verhältnisse nach einer vorangehenden Referenzperiode (i.d.R. 12 Monate) zu erfolgen;
- Arbeitnehmende, welche bei Stellenantritt wegen der Coronakrise direkt im Home Office arbeiten: Besteuerung zum Grenzgängertarif von 4,5%, wenn die Distanz vom Arbeitsort zum Wohnort nicht mehr als 100 km beträgt; ist die Distanz grösser, so hat die Quellenbesteuerung nach den ordentlichen Tarifen ohne Ausscheidung von Einkommen aus ausländischen Arbeitstagen zu erfolgen.

Die dargelegte Vorgehensweise gilt sinngemäss auf für Personen mit Ansässigkeit in anderen Staaten als Deutschland (der Grenzgängertarif von 4,5% ist dabei unerheblich). Mit dieser Vorgehensweise soll das Haftungsrisiko der Arbeitgeber minimiert werden. Den Pflichtigen bleibt es vorbehalten, bis Ende März des Folgejahres eine Verfügung über ihre Quellensteuerpflicht zu verlangen oder innert 90 Tagen nach Kenntnismahme einer internationalen Doppelbesteuerung (i.d.R. nach Zustellung des ausländischen Steuerbescheids) ein Revisionsgesuch einzureichen. Vorbehalten bleibt zudem das Ergebnis der Abklärungen durch das SIF.

4. Corona-Erwerbsersatzentschädigung (EO)

Der Bundesrat hat am 20.03.2020 Massnahmen getroffen, um die wirtschaftlichen Folgen der weiteren Verbreitung des Coronavirus für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmenden abzufedern. Die Massnahmen gelten rückwirkend auf den 17. März 2020. In Bezug auf die Erwerbsersatzordnung haben Personen bzw. Arbeitgeber folgenden Anspruch:

a) Entschädigung für Eltern

Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist, haben Anspruch auf eine Entschädigung, wenn sie im Zeitpunkt des Erwerbsunterbruchs:

- obligatorisch bei der AHV versichert sind (also in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind); und
- einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Der Betreuungsbedarf muss auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein, wie z. B. die Schliessung von Schulen, Krippen, Kindergärten oder die Tatsache, dass die Betreuung nicht mehr möglich ist, weil sie von einer gefährdeten Person sichergestellt wird (über 65-Jährige, Personen mit chronischer Atemwegserkrankung usw.).

b) Entschädigung für Personen wegen einer Quarantänemassnahme

In der Broschüre 6.03 zur Corona-Erwerbsersatzentschädigung (siehe unten) wird zudem ausgeführt, dass u.a. «Personen in Quarantäne, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen» (und obligatorisch bei der AHV versichert sind, also in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind; und einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen), Anspruch auf die Corona-Erwerbsersatzentschädigung geltend machen können. Die Erwerbsausfälle werden als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Tagelder für Personen in Quarantänemassnahmen begrenzt.

Kein Anspruch besteht für Personen, die sich selber (insb. aus reiner Angst vor einer Ansteckung) in Isolation setzen.

Der Anspruchsberechtigte muss selber die Entschädigung bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse beantragen. Besteht die Lohnfortzahlung, dann geht die Entschädigung an den Arbeitgeber, besteht keine Lohnfortzahlung, dann geht sie an den Arbeitnehmer. Im letzteren Fall werden die Arbeitgeber aber eine Kopie der Abrechnung der EO-Corona-Tagelder zu ihrer Information erhalten.

Sollte die ganze Unternehmung in der Zwischenzeit Kurzarbeit eingeführt haben, so empfiehlt es sich nach Auszahlung der 10-tägigen EO-Corona-Entschädigung auch diese «besonders gefährdeten Personen» in der verordneten Quarantäne in die Kurzarbeitsabrechnung einzurechnen.

Formulare und Information über die Corona-Erwerbsersatzentschädigung (EO):

- Informationsstelle AHV/IV: <https://www.ahv-iv.ch/de/>
- Seco: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>
- Consimo: <https://www.consimo.ch/index.php?idp=277>

5. Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Das Instrument der Kurzarbeitsentschädigungen ermöglicht, vorübergehende Beschäftigungseinbrüche auszugleichen und die Arbeitsplätze zu erhalten. Durch die aktuelle wirtschaftliche Ausnahmesituation sind auch Personen, welche befristet, temporär oder in arbeitgeberähnlichen Anstellungen arbeiten stark betroffen. Deshalb hat der Bundesrat am 20. März 2020 die Ansprüche auf Kurzarbeitsentschädigung ausgeweitet und die Beantragung vereinfacht.

Voraussetzung für die Kurzarbeit ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, da Kurzarbeit vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten soll. Bei gekündigten Arbeitsverhältnissen wird keine Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet. Ob Kurzarbeit angemeldet werden soll, ist im Einzelfall zu prüfen. Wir empfehlen Ihnen deshalb in jedem Fall, mit dem Einsatzbetrieb Kontakt aufzunehmen. Falls der Einsatzbetrieb mitteilt, dass er nach dem „Unterbruch“ ohnehin keine Arbeit anbieten kann, dann ist die Kurzarbeit nicht unbedingt das richtige Mittel (da diese eben zum Erhalt des Arbeitsplatzes dient). Dabei sind zusätzlich die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Falls der Einsatzbetrieb nach dem „Unterbruch“ weiterhin Arbeit hat und der Einsatz in diesem Sinne weitergeführt werden kann, dann sollte Kurzarbeit angemeldet werden.

Bezüglich der Kurzarbeitsentschädigung ist zudem zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosenkasse nur 80% des Verdienstausfalls vergütet, der Arbeitgeber jedoch die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit, also auf 100% des Lohnes bezahlen muss. Für Berechnungsbeispiele verweisen wir auf die Broschüre 2.11 der Informationsstelle AHV/IV zur Beitragspflicht auf Kurzarbeitsentschädigungen (<https://www.ahv-iv.ch/p/2.11.d>). Die Kurzarbeitsentschädigung deckt also 80% der Ausfallstunden und die Arbeitslosenkasse erstattet die Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO und ALV mit der Auszahlung der Entschädigung zurück. In der Diskussion mit dem Einsatzbetrieb - ob Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden sollte – sollen diese Aspekte eingebracht werden, um eventuelle finanzielle Risiken zu minimieren.

Formulare und Information über die Corona-Kurzarbeitsentschädigung (KAE):

- Neue Formulare für Kurzarbeitsentschädigung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19): <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>
- Merkblatt swissstaffing: <https://www.swissstaffing.ch/de/Service/Rechtsdienst/Merkblaetter.php>
- Informationsstelle AHV/IV: <https://www.ahv-iv.ch/de/>

6. Disclaimer

Dieses Merkblatt hat ausschliesslich informativen Zweck und ist weder eine vollständige Checkliste noch kann es eine Rechtsberatung ersetzen. swissstaffing lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch dieses Merkblatt im Einzelfall ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die einschlägigen Webseiten des Bundes zu informieren:

- www.baq.admin.ch ;
- www.seco.admin.ch

Für allfällige fallspezifische Fragen steht Ihnen der Rechtsdienst von swissstaffing unter legal@swissstaffing.ch gerne zur Verfügung.

Dübendorf, 29.05.2020