

## Webinar zu vertrags- und arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise vom 27. März 2020

### *Weitere Fragen und Antworten*

**FRAGE 1:** Mitarbeitende im gekündigten Verhältnis erhalten den vollen Lohn, falls ja, hat man als Arbeitgeber Anspruch auf volle Arbeitsleistung?

**ANTWORT:** Ja, diese Mitarbeiter erhalten den vollen Lohn und müssen logischerweise zu 100 % arbeiten. Massgebend ist der Arbeitsvertrag: Wenn eine 100-prozentige Arbeitstätigkeit vereinbart wurde, dann heisst das, 100 % Arbeit - auch während der Kündigungsfrist.

**FRAGE 2:** Wenn Mitarbeitende die Zustimmung zur KA verweigern - ist das ein Grund für fristlose Kündigung?

**ANTWORT:** Nein, eine Fristlose Kündigung wäre ungerechtfertigt. Aber man kann dann ordentlich kündigen unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist. Dies mit der Begründung, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt wegen der Corona-Krise. Noch ungeklärt ist die Frage, ob allenfalls dann eine sogenannte missbräuchliche Kündigung gemäss Art. 336 Obligationenrecht vorliegen würde, weil die Kündigung ja die Reaktion darauf war, dass der Arbeitnehmer sich weigerte, der Reduktion seines Arbeitspensums durch die Kurzarbeit zuzustimmen. Es ist in einem solchen Fall m.E. eher nicht von einer missbräuchlichen Kündigung auszugehen.

**FRAGE 3:** Zum Thema Reduktion der Arbeitszeit durch Kinderbetreuung: Wir haben etliche Mitarbeiter, die faktisch noch die Hälfte ihres Pensums leisten können, weil die berufstätige PartnerIn auch arbeitet und sie sich die Betreuung teilen. Kann man als Arbeitgeber den zu zahlenden Lohn während Arbeitsausfall nirgends geltend machen?

**ANTWORT:** Sie können den Arbeitsausfall geltend machen siehe <https://www.ahv-iv.ch/p/6.03.d>

Der Arbeitgeber muss die Anmeldung machen ([Anmeldung für die Corona-Erwerbsentschädigung](#)). Beispiel: Für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren braucht die

Mutter/der Vater 40% ihres Vollzeitpensums. Der Auftraggeber kann die 40% als Erwerbsentschädigung anmelden. Davon werden 80% ausbezahlt.

**FRAGE 4:** Wenn wir bereits vor der Vereinfachung Kurzarbeit angemeldet haben und noch immer auf die Bewilligung warten: Sollten wir diese nun noch im vereinfachten Verfahren anmelden?

**ANTWORT:** Ja.

**FRAGE 5:** Gilt das Minimum von 10% Ausfall der Arbeitsstunden über die ganze Agentur?

**ANTWORT:** Ja. Im [Formular «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit Entschädigung»](#) (Excel) ist die Summe der Sollstunden aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmer und die Summe der wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden aller von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer anzugeben.

**FRAGE 6:** Hat man statt KA anzumelden die Möglichkeit, von Wochenstundenmodell auf Jahreszeitenmodell zu wechseln. Arbeitsvertrag ändern?

**ANTWORT:** Nein, der Arbeitsvertrag gilt. Für die Änderungen des Modells braucht es die Zustimmung beider Arbeitsvertragsparteien.

**FRAGE 7:** Auch wenn wir Kurzarbeit machen: Wir können, wenn wir wollen weiterhin 100% Lohn zahlen? 80% oder mehr, korrekt?

**ANTWORT:** Ja, das ist korrekt.

**FRAGE 8:** Was mache ich, wenn ein Mitarbeiter warten will mit Ferien bis die Krise vorbei ist und diese vielleicht noch Monate lang dauert? Dann sitzen wir auf einem riesigen Ferienguthaben gegenüber Mitarbeitern.

**ANTWORT:** Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, er muss jedoch Rücksicht nehmen auf die Wünsche des Arbeitnehmers. Es besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers, während der Coronakrise bei weniger Arbeit seine Ferien oder nur einen Teil zu beziehen. Empfehlung: Das Gespräch und eine für alle vertretbare Lösung suchen.