

## FAQ “Pandemie und Betriebe”

| Alphabetisches Stichwortverzeichnis                            | Nummern der entsprechenden Fragen und Antworten |
|--|---|
| Anmeldungsverfahren bei Arbeitslosigkeit                       | <a href="#">40</a>                              |
| Arbeitsbemühungen bei arbeitslosen Personen                    | <a href="#">38</a>                              |
| Arbeitslosenentschädigung                                      | <a href="#">41-50</a>                           |
| Arbeitsmarktliche Massnahmen                                   | <a href="#">51-56</a>                           |
| Arbeitsverweigerung  | <a href="#">3</a>                               |
| Arbeitszeit  | <a href="#">8</a>                               |
| Beratungsgespräche bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) | <a href="#">39</a>                              |
| Betreuung kranker Haushaltsangehöriger                         | <a href="#">4, 64</a>                           |
| Betriebsferien   | <a href="#">10</a>                              |
| Betriebspandemieplan   | <a href="#">11-15</a>                           |
| Betriebsschliessung  | <a href="#">19, 27, 62</a>                      |
| Bilaterale Abkommen Schweiz-EU                                 | <a href="#">88-89</a>                           |
| Entlassung   | <a href="#">43-49</a>                           |
| Ehrenamtliche Arbeit   | <a href="#">36</a>                              |
| Einreisesperre   | <a href="#">89</a>                              |
| Einsatz an anderem Arbeitsort                                  | <a href="#">30</a>                              |
| Europäische Union  | <a href="#">86</a>                              |
| Fernbleiben aus Angst vor Ansteckung                           | <a href="#">1, 65</a>                           |
| Filialen im Ausland  | <a href="#">9</a>                               |
| Fristlose Entlassung   | <a href="#">43, 44</a>                          |
| Grenze   | <a href="#">80-82, 87-90</a>                    |
| Hotline  | <a href="#">84</a>                              |
| Impfung  | <a href="#">16</a>                              |
| Informationsveranstaltungen                                    | <a href="#">85</a>                              |
| Insolvenz  | <a href="#">91</a>                              |
| Insolvenzenschädigung  | <a href="#">69-79</a>                           |
| Kantine  | <a href="#">17</a>                              |
| Kinderbetreuung (ohne deren Krankheit)                         | <a href="#">2, 7</a>                            |
| Kinderbetreuung (mit deren Krankheit)                          | <a href="#">4, 64</a>                           |
| Kindertagesstätte privat, Schliessung                          | <a href="#">18, 58</a>                          |
| Kindertagesstätte öffentlich, Schliessung                      | <a href="#">68</a>                              |
| Kundenausfall  | <a href="#">66</a>                              |
| Kurzarbeitsentschädigung                                       | <a href="#">57-68</a>                           |
| Kündigung  | <a href="#">42, 48-50</a>                       |
| Lehrlinge  | <a href="#">63</a>                              |
| Lohnfortzahlung bei Krankheit                                  | <a href="#">5</a>                               |
| Mahnwesen  | <a href="#">20</a>                              |
| Masken   | <a href="#">21</a>                              |
| Öffentlicher Verkehr, Einschränkung                            | <a href="#">6, 57, 67</a>                       |
| Personenverkehr  | <a href="#">82</a>                              |
| Pflichten Arbeitnehmer   | <a href="#">29</a>                              |



## FAQ “Pandemie und Betriebe”

| Alphabetisches Stichwortverzeichnis        | Nummern der entsprechenden Fragen und Antworten              |
|--|--|
| Quarantäne                                 | <a href="#">22</a>   |
| Regionale Arbeitsvermittlung (RAV)         | <a href="#">33</a>   |
| Roh-/Betriebsstoffmangel                   | <a href="#">59</a> , <a href="#">60</a>                      |
| Sanktion Arbeitslosenentschädigung         | <a href="#">46-52</a>  |
| Schulschliessung, öffentliche Schulen      | <a href="#">7</a> , <a href="#">68</a>                       |
| Schulschliessung, private Schulen          | <a href="#">58</a>   |
| Schutzmaterialien                          | <a href="#">23</a>   |
| SECO                                       | <a href="#">83</a>   |
| Stellenzuweisung bei arbeitslosen Personen | <a href="#">34</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">37</a> |
| Temporärarbeitende                         | <a href="#">63</a>   |
| Umsatzeinbussen                            | <a href="#">24</a>   |
| Unbezahlter Urlaub                         | <a href="#">32</a>   |
| Urlaubs-Verbot                             | <a href="#">25</a> , <a href="#">26</a>                      |
| Überstunden                                | <a href="#">28</a> , <a href="#">31</a>                      |
| Wahrnehmungspflicht RAV-Termine            | <a href="#">39</a>   |
| Wirtschaftspolitik                         | <a href="#">86-91</a>  |
| Zahlungsunfähigkeit Arbeitgeber            | <a href="#">69</a>   |



## FAQ “Pandemie und Betriebe”

| Interessensgruppe             | Stichwort                                 | Frage   | Antwort  |
|-------------------------------|---|---|--|
| 1. Arbeitnehmende             | 1. Fernbleiben aus Angst vor Ansteckung   | Ich will nicht zur Arbeit gehen und bleibe lieber zuhause, da ich befürchte, dass ich mich mit dem Pandemievirus anstecke. Mit welchen Folgen muss ich rechnen? | Solange keine offizielle behördliche Anweisung vorliegt, handelt es sich in diesem Falle um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Sie haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers, bei anhaltender Verweigerung kann Ihr Arbeitgeber Sie fristlos kündigen. Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kann dies auch als Aufgabe der Arbeitsstelle gewertet werden. In diesen beiden Fällen, hat Ihr Arbeitgeber eventuell sogar Anspruch auf eine Entschädigung (es kann beispielsweise ein Viertel des Monatslohns zurückbehalten werden). |
| 2. Arbeitnehmende             | 2. Kinderbetreuung (ohne Krankheit)       | Kann ich meine Kinder zu Hause selbst betreuen, damit sie sich in der Schule nicht anstecken? Ich werde deshalb nicht zur Arbeit gehen, was bedeutet das?       | Falls keine behördliche Anweisung vorliegt, handelt es sich um ein ungerechtfertigtes Fernbleiben der Arbeitsstelle. Somit besteht bei längeren Absenzen oder nach vorgängiger Verwarnung die Möglichkeit der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber Evtl. hat er sogar einen Anspruch auf Entschädigung (Diese Antwort betrifft nur den Fall, in dem ein Kind nicht krank ist. Für den Fall, dass Ihr Kind krank ist gehen Sie zu Frage 4).   |
| 3. Arbeitnehmende             | 3. Arbeitsverweigerung                    | Kann ich wegen Ansteckungsgefahr die Arbeit verweigern?   | Falls Ihre Verweigerung begründet ist (Ihr Arbeitgeber hält Hygienevorschriften nicht ein, er trifft keine Massnahmen zum Schutz des Personals), darf die Arbeit verweigert werden. Dabei besteht Lohnfortzahlungspflicht durch Ihren Arbeitgeber.   |
| Teil 1 –<br>4. Arbeitnehmende | 4. Betreuung kranker Haushaltsangehöriger | Haushaltsangehörige von mir sind an Grippe erkrankt. Der Arzt hat sie für 2 Wochen krank und bettlägerig geschrieben.   | Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Unter Umständen kann ein Arbeitnehmer aber auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Arbeitsbefreiung wird der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne   |



| Interessensgruppe             | Stichwort                                  | Frage   | Antwort  |
|-------------------------------|--|---|--|
| Teil 2 –<br>4. Arbeitnehmende | 4. Betreuung kranker Haushaltsangehöriger  | Da sie sehr schwach sind, sollte ich zuhause bleiben und sie pflegen. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?   | von Art. 324a OR gleichgestellt. So ist im Krankheitsfall für eine beschränkte Zeit der Lohn geschuldet. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.  |
| 5. Arbeitnehmende             | 5. Lohnfortzahlung bei Krankheit           | Ich bin am Pandemievirus erkrankt und kann meine Arbeit nicht mehr verrichten. Erhalte ich weiterhin Lohn?  | Ja, Sie haben in der Regel weiterhin Anspruch auf Lohnfortzahlung durch Ihren Arbeitgeber. Existiert keine Taggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach Art. 324a/b OR und den von den Gerichten angewandten Skalen (Berner, Basler, Zürcher Skala).   |
| 6. Arbeitnehmende             | 6. Einschränkung des öffentlichen Verkehrs | Aufgrund der Verzögerungen durch den öffentlichen Verkehr kann ich nicht mehr pünktlich und zuverlässig oder gar nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn? | Sie sind entschuldigt, wenn Sie zu spät erscheinen oder aus genanntem Grund nicht mehr bei der Arbeit erscheinen können. Es besteht in diesem Falle keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Können die Arbeiten durch den Arbeitnehmer von zu Hause aus erledigt werden, können Sie von zuhause aus arbeiten bleibt Ihr Lohnanspruch bestehen.                                   |
| 7. Arbeitnehmende             | 7. Schulschliessung, Kinderbetreuung       | Der Kanton hat Schulen und Kindergärten geschlossen. Meine Kinder wären nun alleine zuhause. Ich habe keine Hilfe von Nachbarn und Verwandten. Muss ich trotzdem zur Arbeit? Erhalte ich weiterhin Lohn?          | Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB), muss ihm der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter entrichten. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern. |



| Interessensgruppe | Stichwort              | Frage  | Antwort  |
|-------------------|------------------------|--|--|
| 8. Betrieb        | 8. Arbeitszeit         | Was ist aus Sicht des Arbeitsgesetzes (ArG) betreffend wöchentliche Höchstarbeitszeiten zu beachten? | <p>Muss ein Betrieb die Bestimmungen des ArG betr. Arbeitszeiten einhalten, sind wöchentliche Höchstarbeitszeiten zu beachten. Für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels beträgt diese 45 Stunden, für die übrigen Arbeitnehmer 50 Stunden (Art. 9 ArG). Für Betriebe mit 45-Std.-Woche kann die wöchentliche Arbeitszeit, z.B. zur Kompensation für ausgefallene Mitarbeiter, um 2 (4) Stunden verlängert werden, wenn die 45-Stunden-Woche im Durchschnitt von 8 (4) Wochen nicht überschritten wird und im Durchschnitt eines Kalenderjahres die 5-Tage-Woche sichergestellt ist. Möglich ist ausserdem die Anordnung von Überzeit (Art. 12 ArG). Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird. Überzeit ist von Mo bis Sa zwischen 6 und 23 Uhr möglich. Zu beachten ist, dass die tägliche Höchstarbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen muss (Art. 10 Abs. 3 ArG). Bei einer 45-Stunden-Woche dürfen 170 Stunden Überzeit pro Kalenderjahr nicht überschritten werden (bei einer 50-Stunden-Woche 140 Stunden).</p> <p>Der Ausgleich der Überzeit hat i. d. R. innert 14 Wochen stattzufinden. Arbeitnehmer mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden (Art. 36, Abs. 2 ArG).</p> |
| 9. Betrieb        | 9. Filialen im Ausland | Was ist aus Sicht des Arbeitsgesetzes (ArG) betreffend wöchentliche Höchstarbeitszeiten zu beachten? | <p>Es wird den Firmen empfohlen, eine Betriebspandemieplanung (BPP) in eigener Sache und in eigener Verantwortung durchzuführen. Dabei besteht ein grosser Handlungsspielraum, damit der Betrieb einen angemessenen Planungsprozess finden kann.</p>   |



| Interessensgruppe | Stichwort                                 | Frage   | Antwort  |
|-------------------|---|---|--|
| 10. Betrieb       | 10. Betriebsferien                        | Kann der Betrieb im Pandemiefall Betriebsferien beschliessen, um so die Abwesenheit der Arbeitnehmenden zu überbrücken? | Nein, dies ist grundsätzlich nicht möglich, obwohl gemäss Gesetz der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Er hat dabei aber den Arbeitnehmer anzuhören und auf seine Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien (im Allgemeinen drei Monate im Voraus).  |
| 11. Betrieb       | 11. Betriebspandemieplan                  | Wann soll ich den BPP am besten erstellen?  | Im Hinblick auf die aktuelle Situation sollten Unternehmen den BPP sofort erstellen.   |
| 12. Betrieb       | 12. Betriebspandemieplan                  | Muss ich den BPP jetzt schon erstellen?   | Im Hinblick auf die aktuelle Situation sollten Unternehmen den BPP sofort erstellen.   |
| 13. Betrieb       | 13. Betriebspandemieplan, Rechtsgrundlage | Welches ist die Rechtsgrundlage, aufgrund derer ich einen BPP erstellen muss?   | Das BAG empfiehlt den Betrieben, eine Pandemieplanung zu erstellen. Dies wird im Influenza-Pandemieplan Schweiz 2018, Teil III, Kapitel 8, näher erläutert:<br>Die entsprechenden rechtlichen Pflichten und die Verantwortungsteilung zwischen Bund, Kantonen und Betrieben sind in den folgenden Rechtsgrundlagen geregelt:<br>Epidemiengesetz (Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (EpG); SR 818.101),<br>Influenza-Pandemieverordnung (VO über Massnahmen zur Bekämpfung einer Influenza-Pandemie; SR 818.101.23),<br>Arbeitsgesetz (BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11),<br>VO zum Gesundheitsschutz (ArGV 3, SR 822.113),<br>VO über den Schutz vor Gefährdung durch Mikroorganismen (VO über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen; SR 832.321),<br>Aktuelle Pandemiepläne des BAG und der Kantone. |



| Interessensgruppe | Stichwort                                 | Frage   | Antwort   |
|-------------------|---|---|---|
| 14. Betrieb       | 14. Betriebspandemieplan                  | Wir sind eine NPO/NGO – müssen wir trotzdem einen BPP erstellen?  | Ja, die arbeitsrechtlichen Pflichten als Arbeitgeber und die organisatorischen Überlegungen für die betriebliche Vorsorge sind gültig, unabhängig davon, ob es sich um einen gewinnorientierten oder einen andersartigen Betrieb handelt.   |
| 15. Betrieb       | 15. Betriebspandemieplan                  | Wir wollen einen BPP erstellen, haben aber weder die spezifischen Kompetenzen noch Kapazitäten. Welche Experten und Berater empfiehlt der Bund? | Wenden Sie sich für weitergehende Beratungen und Empfehlungen an Ihren Berufsverband bzw. Ihren kantonalen Gewerbeverband.  |
| 16. Betrieb       | 16. Impfung                               | Kann der Betrieb seine Angestellten zu einer Grippeimpfung zwingen?   | Nein, in der Schweiz gibt es keinen Impfzwang. Eine Zwangsimpfung auf Anordnung des Arbeitgebers dürfte auch im Falle einer Pandemie nicht durchsetzbar sein.   |
| 17. Betrieb       | 17. Kantine                               | Wir haben eine Betriebskantine. Kann der Kanton diese im Pandemiefall schliessen?   | Der Influenza-Pandemieplan des BAG empfiehlt es nicht, die Kantinen zu schliessen.  |
| 18. Betrieb       | 18. Kindertagesstätten                    | Wir haben einen Betriebskindergarten bzw. Betriebskinderhort. Kann der Kanton diesen im Pandemiefall schliessen?                                | Falls aus epidemiologischer Sicht die öffentlichen Kindertagesstätten etc. geschlossen werden, wäre es kontraproduktiv, private Angebote trotzdem aufrecht zu erhalten  |
| 19. Betrieb       | 19. Lohnfortzahlung, Betriebs-schliessung | Was sind die Folgen für die Lohnfortzahlung, wenn der Betrieb auf Grund einer behördlichen Anweisung geschlossen wird?                          | Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlungspflicht, auch wenn dies den Arbeitgeber stark belasten kann. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen. |



| Interessensgruppe | Stichwort      | Frage   | Antwort  |
|-------------------|----------------|---|--|
| 20. Betrieb       | 20. Mahnwesen  | Kann ich im Pandemiefall einen säumigen Kunden mahnen und betreiben?  | Solange der Bundesrat keinen Rechtsstillstand beschliesst, gelten die üblichen Bedingungen des OR. Der Gläubiger kann somit den Schuldner durch Mahnung in Verzug setzen oder auch ein Betreibungsverfahren gegen ihn einleiten. Im Einzelfall wäre aber zu prüfen, ob dem Schuldner ein Leistungsverweigerungsrecht zukommt, falls eine fristgerechte Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung nicht zumutbar ist.   |
| 21. Betrieb       | 21. Masken     | Muss der Betrieb die Masken für seine Angestellten / deren Familien / Haushaltsangehörige kaufen oder kann er die Angestellten dazu verpflichten? | Der Betrieb ist als Arbeitgeber verpflichtet, seine Angestellten während der Arbeit angemessen zu schützen (ArGV 3). Da das Ansteckungsrisiko im Falle einer Pandemie nicht überall gleich hoch ist, wird das Tragen einer Hygienemaske (chirurgische Maske vom Typ II bzw. IIR) nicht generell durch das BAG empfohlen. Es ist allerdings dort als sinnvoll zu betrachten, wo eine erhöhte Gefahr der Verbreitung des Grippevirus (z.B. bei Menschenansammlungen, bei Kundenkontakten, usw.) nicht vermieden werden kann. Die genauen Situationen, in denen Hygienemasken verwendet werden sollen, können allerdings erst dann definiert werden, wenn das Pandemievirus und dessen spezifische Übertragungseigenschaften bekannt sind. Das BAG wird im Fall einer Pandemie rechtzeitig kommunizieren, in welchen Situationen das Tragen einer Hygienemaske sinnvoll ist. Es wird empfohlen, sich an die offiziellen Empfehlungen zu halten. |
| 22. Betrieb       | 22. Quarantäne | Kann mein Betrieb unter Quarantäne gestellt werden, wenn ich Influenzakeranke in meinem Betrieb habe?   | Der Kantonsarzt wird die Situation beurteilen und zweckdienliche Massnahmen ergreifen. Diese können auch sanitätspolizeiliche Massnahmen umfassen wie z.B. Quarantäne, Betriebsschliessung usw..   |





| Interessensgruppe               | Stichwort               | Frage  | Antwort   |
|---------------------------------|-------------------------|--|---|
| 23. Betrieb                     | 23. Schutzmaterialien   | Wo kann ich Schutzmaterialien einkaufen?   | Sowohl im Fachhandel wie auch bei den grossen Detailhändlern sind im Moment diverse Schutzmaterialien erhältlich.   |
| 24. Betrieb                     | 24. Umsatzeinbusse      | Wer entschädigt den Betrieb für den Umsatzeinbruch und den Einkommensausfall während der Pandemie?   | Der Betrieb trägt grundsätzlich das unternehmerische Risiko selbst.   |
| 25. Betrieb                     | 25. Urlaubs-Verbot      | Kann der Betrieb im Pandemiefall kurzfristig ein Urlaubs-Verbot beschliessen?  | Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer ist aber anzuhören, auf seine Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Es besteht zudem ein Recht des Arbeitnehmers auf frühzeitige Zuteilung der Ferien. Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist aber nur aus schwerwiegenden Gründe gerechtfertigt. Immerhin muss aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichen Bedürfnis eine Änderung des Ferienzeitpunkts akzeptiert werden. Die Verschiebung muss dem Arbeitnehmer innert kürzester Frist kommuniziert werden. |
| 26. Betrieb                     | 26. Urlaubs-Verbot      | Muss der Betrieb bei Urlaubs-Verbot die Entschädigungen für bereits gebuchten Urlaub tragen?   | Ja. Aus dringlichem und unvorhergesehenem, betrieblichen Bedürfnis muss eine Änderung des Ferienzeitpunktes in Kauf genommen werden. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer allerdings den entstandenen Schaden ersetzen.  |
| 27. Betrieb /<br>Arbeitnehmende | 27. Betriebsschliessung | Der Arbeitgeber schliesst seinen Betrieb gänzlich oder partiell aus eigenem Anlass (z.B. aus Angst vor der Pandemie). Welches sind die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers? | In diesem Falle besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer schulden keine Nachleistungspflicht der Arbeitszeit (ausser bei sehr kurzen Betriebsschliessungen). Der Arbeitnehmer muss sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (berücksichtigen Sie in diesem Zusammenhang auch die Antwort auf Frage 10).   |



| Interessensgruppe               | Stichwort                         | Frage   | Antwort  |
|---------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| 28. Betrieb /<br>Arbeitnehmende | 28. Überstunden                   | Kann mich im Pandemiefall der Arbeitgebende verpflichten, Überstunden leisten zu müssen?  | Der Arbeitnehmer kann gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wenn dies durch die Umstände gerechtfertigt ist. Im Falle einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte führt, ist es gerechtfertigt, dass die Arbeitnehmer Überstunden leisten. Ihre persönliche Situation ist dabei aber zu berücksichtigen, insbesondere ihre Familienpflichten.  |
| 29. Betrieb /<br>Arbeitnehmende | 29. Pflichten Arbeitnehmer        | Was muss ich im Falle des Eintritts einer Pandemie grundsätzlich beachten?  | Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen erhöhte, gegenseitige Informations-, Treue- und Fürsorgepflichten, um den Betrieb aufrechtzuerhalten (z.B. Information über Krankheitsausbrüche, über Fernbleiben vom Arbeitsplatz). Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie am Arbeitsplatz zu schützen. Sie sind verpflichtet, sich an die entsprechenden Anweisungen und geänderten Regelungen der Arbeitsorganisation zu halten.  |
| 30. Betrieb/<br>Arbeitnehmende  | 30. Einsatz an anderem Arbeitsort | Weil Aufträge ausbleiben oder nicht mehr genügend Rohstoffe vorhanden sind (usw.) können nicht mehr alle Arbeitnehmer am Betriebsort beschäftigt werden. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernorts einsetzen?                              | Grundsätzlich kann der vertraglich vereinbarte Arbeitsort nicht einfach durch eine Weisung des Arbeitgebers verlegt werden. Besteht allerdings ein dringendes betriebliches Bedürfnis, muss der Arbeitnehmer vorübergehend an einem anderen Arbeitsort arbeiten. Auf die Persönlichkeit des Arbeitnehmers muss dabei aber Rücksicht genommen werden. Bietet der Arbeitnehmer seine Dienste an, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.  |
| 31. Arbeitgebende               | 31. Überstunden,<br>Kompensierung | Unsere Firma pflegt ein Jahresarbeitszeitmodell und lässt den Mitarbeitenden grosse Freiheit in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit. Kann im Pandemiefall den Mitarbeitenden befohlen werden, entsprechende Überstunden zu kompensieren? | Nein, grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmenden nicht zwingen, Überstunden zu kompensieren. Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit setzt die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Dabei müssen sie sich über den Grundsatz der Kompensation, über den genauen Zeitpunkt und deren Dauer einigen. Die Einwilligung des Arbeitnehmers ist durch den Arbeitgeber zu beweisen. Wurde allerdings dem Arbeitgeber vertraglich das Recht eingeräumt, die Kompensation einseitig anzuordnen, ist dies zulässig. |



| Interessensgruppe                                  | Stichwort                                      | Frage  | Antwort   |
|--|--|--|---|
| 32. Arbeitgebende                                  | 32. Unbezahlter Urlaub                         | Unsere Firma pflegt ein Jahresarbeitszeitmodell und lässt den Mitarbeitenden grosse Freiheit in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit. Kann im Pandemiefall den Mitarbeitenden befohlen werden, unbezahlten Urlaub zu beziehen? | Nein, es ist nicht zulässig, Arbeitnehmende zu einem unbezahlten Urlaub zu zwingen. Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden keine oder nicht genügend Arbeit anbieten, gerät er in Annahmeverzug und ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat. |
| 33. Arbeitslosenentschädigung- versicherte Person  | 33. Regionale Arbeitsvermittlung (RAV)         | Ich suche eine neue Stelle, ich bin aber nicht arbeitslos. Kann ich mich im RAV melden?  | Ja.   |
| 34. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 34. Stellenzuweisung bei arbeitslosen Personen | Kann ich als arbeitslose Person während der Pandemie einer Arbeitsstelle zugewiesen werden?  | Ja, sofern die Arbeit zumutbar ist und zudem der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Sachen Arbeitnehmerschutz nachkommt.   |
| 35. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 35. Stellenzuweisung bei arbeitslosen Personen | Kann ich während der Pandemie einer Arbeitsstelle zugewiesen werden, bei der eine Ansteckungsgefahr nicht auszuschliessen ist?   | Ja, sofern es sich um Berufsgattungen handelt, die ein solches Risiko wahrnehmen müssen [Pflegepersonal, ....]  |
| 36. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 36. Ehrenamtliche Arbeit                       | Kann ich einer ehrenamtlichen Arbeit nachgehen?  | Ja, sofern es sich um eine Tätigkeit handelt, die im Dienste eines Hilfswerks oder einer wohltätigen Institution ausgeübt wird. Sie darf während maximal 3 Wochen ausgeübt werden.  |
| 37. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 37. Stellenzuweisung bei arbeitslosen Personen | Das RAV hat mir eine zumutbare Arbeitsstelle vermittelt. Ich habe der Zuweisung keine Folge geleistet. Kann ich sanktioniert werden?   | Ja.   |



| Interessensgruppe                                  | Stichwort   | Frage   | Antwort  |
|--|---|---|--|
| 38. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 38. Arbeitsbemühungen bei arbeitslosen Personen     | Muss ich während der Pandemie Arbeitsbemühungen tätigen?  | Ja.  |
| 39. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 39. Beratungsgespräche beim RAV                     | Ich bin aus Angst vor Ansteckung einem Gespräch mit dem Personalberater fern geblieben. Muss ich mit Sanktionen rechnen?  | Ja, Sie sind verpflichtet, die RAV-Termine wahrzunehmen, solange kein behördlicher Entscheid diese aufhebt.  |
| 40. Arbeitslosenentschädigung - versicherte Person | 40. Anmeldeverfahren bei Arbeitslosigkeit           | Muss ich mich immer noch persönlich bei der Wohngemeinde oder beim RAV anmelden, wenn ich arbeitslos  | Ja. Anstelle der persönlichen kann aber eine telefonische Anmeldung erfolgen.  |
| 41. Arbeitnehmende                                 | 41. Arbeitslosenentschädigung                       | Ich habe meine Stelle gekündigt, weil ich wegen Fernbleibens vom Arbeitsplatz keinen Lohn mehr erhalte. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen? | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen. Falls Sie während des Fernbleibens vom Arbeitsplatz eine familienrechtliche Pflicht wahrgenommen haben, hätte der Arbeitgeber den Lohn weiterhin bezahlen müssen. Damit liegt ein Fehlverhalten des Arbeitgebers vor, weshalb Sie nicht mit Sanktionen rechnen müssen. |
| 42. Arbeitnehmende                                 | 42. Arbeitslosenentschädigung, Kündigung            | Ich habe aus Angst vor Ansteckung meine Stelle gekündigt. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen?   | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen. Ja, es erfolgt eine Sanktion, falls sich das Risiko als nicht vorhanden erweist.   |
| 43. Arbeitnehmende                                 | 43. Arbeitslosenentschädigung, fristlose Entlassung | Mein Arbeitgeber hat den Betrieb geschlossen und mich fristlos entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen?  | Ja, sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss Arbeitslosenversicherung erfüllt sind.  |



| Interessensgruppe  | Stichwort   | Frage   | Antwort  |
|--------------------|---|---|--|
| 44. Arbeitnehmende | 44. Arbeitslosenentschädigung, fristlose Entlassung | Auf Grund finanzieller Probleme des Betriebs hat mich mein Arbeitgeber fristlos entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen?   | Ja, sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss Arbeitslosenversicherung erfüllt sind.  |
| 45. Arbeitnehmende | 45. Arbeitslosenentschädigung, Kündigungssperrfrist | Mein Arbeitgeber hat mich während einer Kündigungssperrfrist entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen?  | Ja, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.  |
| 46. Arbeitnehmende | 46. Arbeitslosenentschädigung,                      | Ich bin wegen Pflege eines erkrankten Kindes/Ehegatten/registrierten Partners zu Hause geblieben. Mein Arbeitgeber hat mich deswegen entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen? | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen.<br><br>Grundsätzlich müssen Sie nicht mit einer Sanktion rechnen, sofern die Pflege nicht durch eine dritte Person wahrgenommen werden konnte. |
| 47. Arbeitnehmende | 47. Arbeitslosenentschädigung, Entlassung, Sanktion | Ich bin wegen Pflege meines/meiner Konkubinatspartners/in zu Hause geblieben. Mein Arbeitgeber hat mich deswegen entlassen. Kann ich ALE geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen?   | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen.<br><br>Ja, Sie müssen mit einer Sanktion wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit rechnen. [keine familienrechtliche Pflicht zur Pflege]     |



| Interessensgruppe          | Stichwort   | Frage  | Antwort   |
|----------------------------|---|--|---|
| 48. Arbeitnehmende         | 48. Arbeitslosenentschädigung, Entlassung, Sanktion | Ich bin infolge Schulschliessung und Obhutspflicht zu Hause geblieben. Mein Arbeitgeber hat mich deswegen entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen? | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen.<br>Sie müssen grundsätzlich nicht mit einer Sanktionen rechnen, sofern die Obhut nicht durch eine dritte Person wahrgenommen werden konnte. |
| 49. Arbeitnehmende         | 49. Arbeitslosenentschädigung, Entlassung, Sanktion | Ich bin wegen Angst vor Ansteckung zu Hause geblieben. Mein Arbeitgeber hat mich deswegen entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen?                 | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen.<br>Ja, Sie müssen, falls die Befürchtungen unbegründet waren, mit einer Sanktion rechnen.   |
| 50. Arbeitnehmende         | 50. Arbeitslosenentschädigung, Kündigung, Sanktion  | Ich habe meine Arbeitsstelle infolge Lohngefährdung gekündigt. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit einer Sanktion rechnen?   | Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Sie müssen grundsätzlich nicht mit einer Sanktion rechnen.   |
| 51. ALE-versicherte Person | 51. Arbeitsmarktliche Massnahmen, Sanktion          | Kann ich sanktioniert werden, wenn ich eine Zuweisung zu einer Beschäftigungs- oder Bildungsmassnahme ablehne?   | Ja, denn die Kantone treffen alle notwendigen Massnahmen um eine Ansteckungsgefahr während der Teilnahme an einer AMM zu verhindern. Daher kann eine Verweigerung nicht durch die Pandemie begründet werden.  |
| 52. ALE-versicherte Person | 52. Arbeitsmarktliche Massnahmen, Sanktion          | Kann ich sanktioniert werden, wenn ich einer Beschäftigungs- oder Bildungsmassnahme, an der ich vorher teilgenommen habe, wegen der Pandemie fernbleibe?   | Ja, denn die Kantone treffen alle notwendigen Massnahmen um eine Ansteckungsgefahr während der Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme zu verhindern. Daher kann eine Verweigerung nicht durch die Pandemie begründet werden.                                 |



| <b>Interessensgruppe</b> | <b>Stichwort</b>   | <b>Frage</b>  | <b>Antwort</b>  |
|--------------------------|--|---|---|
| 53. Kantone              | 53. Arbeitsmarktliche Massnahmen                                       | Können Kantone Programme zur vorübergehenden Beschäftigung zur Bewältigung der Pandemie anbieten?   | Ja, der Kanton kann, wenn er das will, Strukturen zur Unterstützung der Behörden aufbauen. Die Teilnahme der Arbeitslosen muss aber freiwillig erfolgen. Die Finanzierung erfolgt gemäss den üblichen Bestimmungen. |
| 54. Kantone              | 54. Arbeitsmarktliche Massnahmen                                       | Können Kantone die Erstellung von Berichten und Budgets aussetzen?  | Ja  |
| 55. Organisatoren        | 55. Arbeitsmarktliche Massnahmen                                       | Werden die Projektkosten dem Organisator erstattet, auch wenn wegen der Pandemie keine Teilnehmenden zu den Massnahmen zugewiesen werden?   | Ja, der Arbeitslosenversicherungsfonds übernimmt die Projektkosten während der Pandemiephase.   |
| 56. Organisatoren        | 56. Arbeitsmarktliche Massnahmen                                       | Werden die Projektkosten dem Organisator erstattet, auch wenn wegen der Pandemie die Begleitstruktur nicht mehr gewährleistet werden, bzw. die Massnahme geschlossen werden muss?                           | Ja, der Arbeitslosenversicherungsfonds übernimmt die Projektkosten während der Pandemiephase.   |
| 57. Arbeitgebende        | 57. Kurzarbeits-entschädigung, Einschränkung des öffentlichen Verkehrs | Meine Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen? | Ja, die Transportbeschränkungen sind ein Umstand, der nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist.   |



| Interessensgruppe | Stichwort  | Frage   | Antwort   |
|-------------------|--|---|---|
| 58. Arbeitgebende | 58. Kurzarbeits- entschädigung, private Schulen / Kindertagesstätten | Meine private Kindertagesstätte / Privatschule wurde aufgrund einer behördlichen Massnahme geschlossen. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?  | Ja, es handelt sich um eine private Kindertagesstätte / Privatschule und diese ist durch eine behördlich angeordnete Massnahme betroffen. Der Umstand, der zu dieser behördlichen Massnahme geführt hat, darf aber nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sein. |
| 59. Arbeitgebende | 59. Kurzarbeits- entschädigung, Roh- /Betriebsstoffmangel            | Meine Mitarbeitenden können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar sind. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen? | Ja, der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Massnahme zurück zu führen.   |
| 60. Arbeitgebende | 60. Kurzarbeits- entschädigung, Roh- /Betriebsstoffmangel            | Meine Mitarbeitenden können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Lieferschwierigkeiten nicht verfügbar sind. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?  | Ja, die Lieferschwierigkeiten sind ein vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstand.   |





| Interessensgruppe | Stichwort   | Frage  | Antwort  |
|-------------------|---|--|--|
| 61. Arbeitgebende | 61. Kurzarbeits-<br>entschädigung, Be-<br>triebsschliessung         | Meine Mitarbeitenden können ihre Arbeit nicht ausführen, weil ein Betriebsverbot erlassen worden ist. Mein Betrieb hat die Schliessung nicht selbst verschuldet. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeits-entschädigung geltend machen?   | Ja, der Arbeitsausfall ist auf eine behördlich angeordnete Massnahme zurück zu führen.   |
| 62. Arbeitgebende | 62. Kurzarbeits-<br>entschädigung, Be-<br>triebsschliessung         | Die Aufrechterhaltung meines Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich [Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Quarantänen, Ausbleiben der Lieferanten, Kundenschaft]. Ich schliesse meinen Betrieb vorübergehend. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?                    | Ja. Ausgenommen sind Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse der Arbeitsstelle fern bleiben (Erkrankung, Familienpflichten, Angst).   |
| 63. Arbeitgebende | 63. Kurzarbeits-<br>entschädigung, Lehrlinge,<br>Temporärarbeitende | Ich muss Kurzarbeitsentschädigung geltend machen für die Mitarbeitenden meines Betriebs. Kann ich Kurzarbeits-entschädigung auch für Mitarbeitende geltend machen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer, einem Lehrverhältnis oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen? Was gilt für Personen auf Abruf? | Nein, Mitarbeitende in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer und einem Lehrverhältnis sowie Temporärangestellte haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Auch Mitarbeitende auf Abruf haben keinen Anspruch Kurzarbeits-entschädigung, sofern das Arbeitspensum im Durchschnitt mehr als 20 % schwankt. |



| Interessensgruppe | Stichwort   | Frage   | Antwort   |
|-------------------|---|---|---|
| 64. Arbeitgebende | 64. Kurzarbeits-<br>entschädigung,<br>Kinderbetreuung                             | Kann ich Anspruch auf Kurz-<br>arbeitsentschädigung gel-<br>tend machen für diejenigen<br>Mitarbeitenden, die zu<br>Hause bleiben müssen um<br>sich um ihre Kinder zu küm-<br>mern?   | Nein, die Verhinderung der/des Mitarbeitenden an der Er-<br>bringung der Arbeitsleistung ist von der/vom Mitarbeitenden<br>zu verantworten. |
| 65. Arbeitgebende | 65. Kurzarbeits- entschädi-<br>gung, Fernbleiben aus<br>Angst vor Ansteckung      | Kann ich Kurzarbeitsent-<br>schädigung geltend machen<br>für Mitarbeitende, die aus<br>Angst vor Ansteckung zu<br>Hause bleiben?  | Nein, die Verhinderung der/des Mitarbeitenden an der Er-<br>bringung der Arbeitsleistung ist von der/vom Mitarbeitenden<br>zu verantworten. |
| 66. Arbeitgebende | 66. Kurzarbeits-<br>entschädigung,<br>Kundenausfall                               | Meine Mitarbeitenden kön-<br>nen ihre Arbeit nicht ausfüh-<br>ren, weil die Kundschaft in-<br>folge Versammlungsverbots<br>ausbleibt. [Kino, Restaurants,<br>Tourismusbranchen, Freizeit-<br>angebote, etc.. ] Kann ich für<br>meine Mitarbeitenden Kurz-<br>arbeitsentschädigung<br>geltend machen?                      | Ja, der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Mas-<br>snahme zurück zu führen.  |
| 67. Arbeitgebende | 67. Kurzarbeits- ent-<br>schädigung, Ein-<br>schränkung öffentli-<br>cher Verkehr | Meine Mitarbeitenden können<br>sich nicht zum Arbeitsort be-<br>geben, weil die Verkehrsbe-<br>triebe auf Grund einer be-<br>hördlichen Massnahme<br>eingestellt worden sind. Die<br>Arbeiten können also nicht<br>ausgeführt werden. Kann ich<br>Kurzarbeitsentschädigung für<br>meine Mitarbeitenden geltend<br>machen? | Ja, denn der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Mas-<br>snahme zurück zu führen.   |



| Interessensgruppe                  | Stichwort   | Frage  | Antwort   |
|------------------------------------|---|--|---|
| 68. Staatliche Arbeitgebende       | 68. Kurzarbeits-entschädigung, öffentliche Kindertagesstätten / Schulen | Meine öffentliche Kindertagesstätte / öffentliche Schule wurde aufgrund einer behördlichen Massnahme geschlossen. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen? | Nein, es handelt sich um eine öffentliche Kindertagesstätte / öffentliche Schule; letztere trägt kein Eigenrisiko und es besteht keine Gefahr der definitiven Betriebsschliessung.  |
| 69. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 69. Insolvenzenschädigung, Zahlungsunfähigkeit Arbeitgeber              | Gibt es eine Versicherung, die bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Lohnausfälle deckt?  | Ja, es gibt die Insolvenzenschädigung innerhalb der Arbeitslosenversicherung.   |
| 70. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 70. Insolvenzenschädigung   | Wer ist anspruchsberechtigt?   | Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmende von zahlungsunfähigen Betrieben mit Arbeitsort oder Konkursort Schweiz (einzelne Personenkategorien sind vom Anspruch ausgenommen).   |
| 71. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 71. Insolvenzenschädigung   | Welches Ereignis ist versichert?   | Versichert ist der Lohnausfall für geleistete Arbeit bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.  |
| 72. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 72. Insolvenzenschädigung   | Welcher Zeitraum ist versichert?   | Die Insolvenzenschädigung deckt grundsätzlich die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Ereignis.  |
| 73. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 73. Insolvenzenschädigung   | Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit Insolvenzenschädigung ausbezahlt werden kann?  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Konkurseröffnung <i>oder</i></li><li>- Stellung des Pfändungsbegehrens <i>oder</i> Nichteröffnungsbeschluss des Konkurses, weil kein Gläubiger bereit war, den Kostenvorschuss nach Artikel 169 SchKG zu leisten <i>oder</i></li><li>- Bewilligung der Nachlassstundung <i>oder</i></li><li>- richterlicher Konkursaufschub</li></ul> |
| 74. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 74. Insolvenzenschädigung   | Ist eine Frist zur Geltendmachung zu beachten? Wo mache ich Insolvenzenschädigung geltend?   | Ja, der Anspruch ist innert 60 Tagen seit der Publikation eines der oben genannten, im konkreten Fall vorliegenden Ereignis, bei der öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons, in dem die Arbeitgeberfirma ihren Sitz hat, geltend zu machen.   |



| Interessensgruppe                  | Stichwort                 | Frage   | Antwort  |
|------------------------------------|---------------------------|---|--|
| 75. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 75. Insolvenzenschädigung | Die Behörden haben Rechtsstillstand beschlossen nach Artikel 62 SchKG. Was bewirkt dieser Entscheid bezüglich Insolvenzenschädigung?  | Solange der Rechtsstillstand andauert, kann das Betreibungsamt keine Betreibungshandlungen vornehmen. Die Fristen müssen jedoch auch während dem Rechtsstillstand gewahrt werden. Das Betreibungsamt trägt die Betreibungsbegehren ins Tagebuch ein. Mit Aufhebung des Rechtsstillstands wird den Begehren Folge gegeben.  |
| 76. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 76. Insolvenzenschädigung | Die Behörden haben den Rechtsstillstand nach Artikel 62 SchKG beschlossen. Mein Arbeitgeber hat mir den Lohn nicht ausbezahlt. Was kann ich tun?  | Sie können innerhalb der nächsten 10 Tage Ihren Arbeitgeber in Verzug setzen und ihn schriftlich (Brief, E-Mail) auffordern, Ihnen die ausstehenden Löhne auszubezahlen. Erhalten Sie keine verbindliche Zusicherungen innert angemessener Frist, können Sie Ihre Arbeit niederlegen. Stellen Sie, um keine Frist zu versäumen, trotz Rechtsstillstand nach Artikel 62 SchKG das Betreibungsbegehren beim Betreibungsamt. Stellen Sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung für den Verdienstaufschlag infolge Arbeitslosigkeit. Bei massiven Lohnausständen (mindestens 2 Monatslöhne) können Sie Ihre Stelle fristlos kündigen. |
| 77. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 77. Insolvenzenschädigung | Ich habe ausstehende Löhne. Ich habe Betreibungen beim Betreibungsamt eingeleitet. Da die Behörden Rechtsstillstand nach Artikel 62 SchKG beschlossen haben, kann der Konkurs nicht eröffnet bzw. das Pfändungsbegehren nicht gestellt werden. Habe ich Anspruch auf Insolvenzenschädigung? | Nein, solange der Rechtsstillstand andauert, mangelt es am auslösenden Ereignis Konkursöffnung bzw. Pfändungsbegehren für den Anspruch auf Insolvenzenschädigung.  |



| Interessensgruppe                  | Stichwort                   | Frage   | Antwort   |
|------------------------------------|-----------------------------|---|---|
| 78. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 78. Insolvenzenschädigung   | Ich habe ausstehende Löhne. Meinem Arbeitgeber ist eine Notstundung gemäss Artikel 337 ff SchKG bewilligt worden. Kann ich Insolvenzenschädigung beantragen?                    | Nein, die Notstundung ist kein auslösendes Ereignis für einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung.   |
| 79. Arbeitgebende / Arbeitnehmende | 79. Insolvenzenschädigung   | Ich habe ausstehende Löhne. Das Konkursamt ist infolge Pandemieausbruchs auf Grund eines behördlichen Entscheids geschlossen worden. Kann ich Insolvenzenschädigung beantragen? | Nein.   |
| 80. Betrieb                        | 80. Grenze, Kontrollen      | Ist mit verschärften Waren- und Tier-Kontrollen an der Grenze und mit Wartezeiten zu rechnen?   | Ja. Verschärfte Kontrollen sind möglich, sofern übergeordnete Interessen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit auf dem Spiel stehen. Die bestehenden völkerrechtlichen Abkommen sehen dies so vor.   |
| 81. Betrieb                        | 81. Grenze, Kontrollen      | Wird die Schweiz an der Grenze systematische Kontrollen der EU- Importe durchführen?  | Systematische Kontrollen sind möglich, die bestehenden völkerrechtlichen Verträge schliessen dies nicht aus.  |
| 82. Betrieb/ Arbeitnehmende        | 82. Grenze, Personenverkehr | Gilt im Pandemiefall der freie Personenverkehr mit der EU noch?   | Nicht unbedingt. Es ist möglich Einschränkungen zur Einreise von Personen zu erlassen, wenn übergeordnete Interessen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit auf dem Spiel stehen. Dies ist im Freizügigkeitsabkommen CH-EU so festgehalten. |
| 83. Öffentlichkeit                 | 83. SECO                    | Sind die Projekte des SECO bei einer Pandemie beeinträchtigt?   | Ja, zum Teil werden Projekte betroffen sein. Es wird je nach Schwere der Pandemie entschieden, ob ein Projekt vorübergehend unterbrochen werden muss.   |
| 84. Verband                        | 84. Hotline                 | Wird eine Hotline für Pandemiefragen eingerichtet?  | Das Bundesamt für Gesundheit BAG hat eine Hotline für medizinische Fragen eingerichtet: Tel. +41 58 463 00 00. Das SECO wird keine separate Hotline anbieten.   |



| <b>Interessensgruppe</b> | <b>Stichwort</b>                           | <b>Frage</b>   | <b>Antwort</b>   |
|--------------------------|--|--|--|
| 85. Verband              | 85. Informationsveranstaltungen            | Wir wollen Informations- und Schulungsveranstaltungen durchführen – welche Fachleute aus Verwaltung, Universität und Beratung empfiehlt der Bund als Referenten und als Autoren? | Nach Absprache sind BAG, BWL und SECO bereit, derartige Massnahmen durch Fachleute in verhältnismässigem Rahmen zu unterstützen.   |
| 86. Wirtschaftspolitik   | 86. Europäische Union                      | Welches ist die Anlaufstelle, die mir zu Entwicklungen in der EU Auskunft geben kann?  | Direktion für europäische Angelegenheiten DEA<br>+41 (0)58 462 22 22<br>www.europa@admin.ch  |
| 87. Wirtschaftspolitik   | 87. Grenze, Schliessung                    | Wird die EU im Pandemiefall die Grenzen schliessen? Auch gegenüber der Schweiz?  | Aus rechtlicher Sicht ist eine Einschränkung sowohl für Waren wie auch für Personen möglich, wenn übergeordnete Interessen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit auf dem Spiel stehen. Im extremen Fall ist auch eine Grenzschiessung möglich. Die Entscheidungskompetenz liegt jedoch bei den einzelnen Mitgliedstaaten. |
| 88. Wirtschaftspolitik   | 88. Grenze, bilaterale Abkommen Schweiz-EU | Welche Bereiche bzw. bilateralen Abkommen Schweiz-EU werden im Falle einer (teilweisen) Grenzschiessung betroffen sein?  | Das Freihandelsabkommen CH-EU von 1972 inklusive dem Protokoll zu den verarbeiteten Landwirtschaftsprodukten, die Abkommen Güterverkehr, Personenverkehr, Land- und Luftverkehr, Landwirtschaft, Schengen.   |
| 89. Wirtschaftspolitik   | 89. Grenze, Einreisesperre                 | Ist die Schweizer Regierung befugt, eine Einreisesperre zu verhängen?  | Ja, unter gewissen, klar definierten Voraussetzungen. Sowohl das WTO Recht als auch entsprechende Ausnahmerebestimmungen in den Freihandelsabkommen, die die Schweiz mit Drittländern abgeschlossen hat, erlauben eine Schliessung der Grenze zum Schutz der Gesundheit.   |
| 90. Wirtschaftspolitik   | 90. Grenze, Waren                          | Ist die Schweizer Regierung befugt die Schweizer Grenze für alle Waren zu schliessen?  | Ja, unter gewissen, klar definierten Voraussetzungen. Sowohl das WTO Recht als auch entsprechende Ausnahmerebestimmungen in den Freihandelsabkommen, die die Schweiz mit Drittländern abgeschlossen hat, erlauben eine Schliessung der Grenze zum Schutz der Gesundheit.   |



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

| <b>Interessensgruppe</b> | <b>Stichwort</b> | <b>Frage</b>                                       | <b>Antwort</b>   |
|--------------------------|------------------|--|--|
| 91. Wirtschaftspolitik   | 91. Insolvenz    | Wer schützt die KMU vor Insolvenz im Pandemiefall? | Solange der Bundesrat keinen Rechtsstillstand beschliesst, gelten die üblichen Bedingungen des OR. |