

Covid 19 Infos vom VPOD NGO

Mittwoch, 29. April 2020

Von: Salome Schärer



Die Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus haben viele Einschränkungen im Alltag und bei der Arbeit zur Folge. Welche Folgen hat das für Arbeitnehmende? Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Leistungsverträge

Die Mehrzahl von NGO, die in der sozialen und beruflichen Integration und der internationalen Zusammenarbeit tätig sind, finanzieren sich zu einem Teil über öffentlich-private Partnerschaften, sogenannte Leistungsverträge und -vereinbarungen auf der Ebene von Gemeinde, Kanton oder Bund. Ein Grossteil der Angebote – insbesondere im Kurswesen, der persönlichen und beruflichen Beratung und der Arbeitsintegration – sind von den Massnahmen zur Eindämmung der Covid-19 Pandemie direkt betroffen. Durch die insgesamt eher allgemein gehaltenen Anweisungen des Bundes, entstehen grosse Unterschiede im Umgang mit Leistungsverträgen in den Gemeinden und Kantone.

Das SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Auf dieser Basis fordert vpod-ngo, dass vertraglich festgelegte Beiträge an betroffene NGO trotz Ausfall der Leistungen ungekürzt für die gesamte Zeit der ausserordentlichen Massnahmen weiterbezahlt werden. Leistungen, welche jeweils kurzfristig durch öffentliche Ämter in Auftrag gegeben werden, sollen aufgrund eines Durchschnitts der letzten zwölf Monate errechnet und weiterhin monatlich vergütet werden.

Kurzarbeit – auch für Arbeitnehmende auf Abruf

Das Instrument der Kurzarbeitsentschädigungen ermöglicht, vorübergehende Beschäftigungseinbrüche auszugleichen und die Arbeitsplätze zu erhalten. Zuständig für die Bewilligung von Kurzarbeit sind die Behörden der Arbeitslosenversicherung. Kurzarbeitsentschädigung kann auch für auf Abruf oder temporär angestellte Arbeitnehmende beantragt werden. Bisher hatten sie, wenn der Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankte, keinen Anspruch auf KAE. Jetzt können sie in die Anträge einbezogen werden, sofern sie während mindestens sechs Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben. Weitere Informationen finden Sie unter Ausweitung der Kurzarbeit und Information für Arbeitgebende und Selbständigerwerbende. Die Anmeldung für Kurzarbeit bedarf der Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden. Ohne Einwilligung ist der volle Lohn geschuldet.

Ferien und Überstunden

Arbeitnehmende müssen nicht zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können. Grundsätzlich kann die Arbeitgeberin gemäss Gesetz den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Sie muss dabei aber die Arbeitnehmenden anhören und auf ihre Wünsche Rücksicht nehmen. Die Arbeitnehmenden haben zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien, im Allgemeinen drei Monate im Voraus. Bei Kompensation von Ferien oder Überzeit ist das Einverständnis der Arbeitnehmenden vorausgesetzt und der volle Lohn geschuldet.

Erwerbsersatzentschädigung

Im Rahmen der Corona Erwerbsersatzentschädigung hat der Bundesrat Sofortmassnahmen für Selbständigerwerbende beschlossen, die einen Erwerbsausfall wegen einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder des Veranstaltungsverbots erleiden. Ebenfalls anspruchsberechtigt sind Eltern mit Kindern unter 12 Jahren und Eltern von betreuungspflichtigen Kindern mit einer Beeinträchtigung bis 20 Jahren, die ihre Erwerbstätigkeit nicht oder nicht im gleichen Umfang fortsetzen können, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist. Auch entschädigt werden Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Die Erwerbsersatzentschädigung ist subsidiär, das heisst, der Anspruch entsteht, wenn keine anderen Lohnersatzmassnahmen möglich sind. Wenn die Arbeit von zuhause aus erfolgen kann (Home-Office) und kein Erwerbsausfall vorliegt, besteht kein Anspruch auf Erwerbsersatz. Der Erwerbsausfall muss belegt werden, von Arbeitnehmenden beispielsweise durch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers. Wer mit dem Entscheid der Ausgleichskasse nicht einverstanden ist, kann von dieser eine Verfügung verlangen und dagegen Einsprache erheben. Die Verfügung enthält die dafür notwendigen Informationen. Sie finden dazu weitere Informationen im Merkblatt Corona Erwerbsersatzentschädigung.

Kinderbetreuung

Wer die Kinder nicht mehr in die externe Kinderbetreuung schickt (z.B. in die Kita), obwohl die Betreuung weiterhin möglich wäre, die Institution also nicht geschlossen wurde, hat keinen

Anspruch auf die Elternerwerbsentschädigung. Für Kita-Kinder kann der Erwerbsersatz nur beantragt werden, wenn die Kita behördlich geschlossen wurde. Das ist in den meisten Deutschschweizer Kantonen nicht der Fall, obwohl die Behörden an vielen Orten die Eltern ausdrücklich auffordern, ihre Kinder zuhause zu behalten. Die Verantwortung und die finanziellen Folgen werden also auf die Eltern abgewälzt. Der VPOD fordert daher, dass die Kantone genau regeln, welche Kinder noch Anspruch auf die Kita-Betreuung haben, und dass die anderen Eltern entsprechend auch Erwerbsersatz beantragen können.

Grundsätzlich sind Homeoffice und Kinderbetreuung nicht zur gleichen Zeit möglich, auch wenn manche Menschen uns das glaubhaft machen wollen. Wer aufgrund der Schulschliessungen seine Kinder betreuen muss und die Betreuung nicht anders organisieren kann, muss von der Arbeitgeberin freigestellt werden. Das gilt zuhause genauso wie am Betriebsarbeitsplatz. Soweit von Seiten der Arbeitgeberin keine Lohnfortzahlung für diesen Fall vorgesehen ist, kann für die entfallende Arbeitszeit der Elternerwerbsersatz beantragt werden. Es braucht daher klare Abmachungen, in welchem Umfang die Arbeit wegen der Betreuungsaufgaben reduziert werden muss, und zu welchen Zeiten Sie zur Verfügung stehen. Sie finden dazu weitere Informationen im Merkblatt Corona Erwerbsersatzentschädigung.

Home-Office

Sowohl das private, als auch das öffentliche Arbeitsrecht ist bei der Arbeit im Home-Office gültig. Das heisst, alle Vorgaben des Arbeitsgesetzes (Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Ruhezeiten, Pausen) sind vollumfänglich einzuhalten. Es ist wichtig, die Rahmenbedingungen möglichst klar und am besten schriftlich zu vereinbaren. Dazu gehören der Umfang der Arbeit, präzise Arbeitszeiten inklusive Bereitschaftszeit und Zeiten, in denen keine Erreichbarkeit besteht; Arbeitszeiten und Privatzeiten sind klar voneinander zu trennen. Auch der Gesundheitsschutz muss vom Arbeitgeber wie üblich gewährleistet sein. Sollte etwas passieren, so gelten die gleichen gesetzlichen Absicherungen bei Unfällen, Berufskrankheiten und Erkrankungen wie am Arbeitsplatz. Ein Unfall während der Homeoffice-Arbeitszeit ist also beispielsweise ein Berufsunfall.

Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin verpflichtet, Arbeitnehmende mit den Geräten und dem Material auszurüsten, welches sie zur Arbeit benötigen. Stellen Arbeitnehmende in Absprache mit der Arbeitgeberin die Geräte und Materialien selbst zur Verfügung, müssen sie angemessen dafür entschädigt werden, falls es nicht anders vereinbart wurde. Die Benutzung eines eigenen Laptops ist an in vielen Bereichen sehr üblich und an manchen Orten (z.B. Schulen, Hochschulen) sogar vorausgesetzt. Allerdings braucht es dazu klare Regeln von Seiten der Arbeitgeberin, beispielsweise zum Datenschutz.

Arbeitslos

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung (ALV) wird während der Periode der ausserordentlichen Massnahmen auf das Einreichen des Nachweises von Arbeitsbemühungen verzichtet. Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen spätestens einen Monat nach Ablauf der COVID-19-Verordnung 2 einreichen. Als Kontrollperiode (regulär ein Monat) gilt die ganze Gültigkeitsdauer dieser Verordnung. Das erste Beratungs- und

Kontrollgespräch nach der Anmeldung bei der Wohngemeinde oder beim RAV findet vorübergehend telefonisch und innerhalb von 30 Tagen nach der Anmeldung statt. Um Aussteuerungen zu vermeiden, erhalten alle anspruchsberechtigten Personen maximal 120 zusätzliche Taggelder. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird um 2 Jahre verlängert, sofern der vollständige Bezug in der laufenden Rahmenfrist nicht möglich ist. Weitere Informationen dazu finden sich hier.

Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung

Um die Auszahlungsverfahren der Kurzarbeitsentschädigung während der ausserordentlichen Lage zu vereinfachen, hat der Bundesrat beschlossen, dass Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung während der Kurzarbeit nicht mehr angerechnet werden. Für Arbeitnehmende wird mit dieser Anpassung ein finanzieller Anreiz geschaffen, in Bereichen, die im Moment einen hohen Bedarf an Personal haben, eine Zwischenbeschäftigung anzunehmen. Viele Unternehmen suchen zum gegenwärtigen Zeitpunkt dringend neues Personal, insbesondere im Gesundheitswesen, der Landwirtschaft oder der Logistik. Weitere Informationen dazu findest du hier.

Zoom-Video-Konferenzen

Die Video-App Zoom steht in der Kritik. Bemängelt werden Datenschutz und Schutz der Privatsphäre. Ebenfalls ist bekannt geworden, dass Zoom persönliche Daten im grossen Stil verkauft, darunter auch von Kindern. Datenschutz ist in dieser herausfordernden Zeit zwar nicht unsere oberste Priorität und trotzdem täten wir gut daran, nicht ganz darauf zu verzichten. Eine Alternative für Organisationen bietet zum Beispiel «BigBlueButton», dessen Videotool über lokale Server betrieben werden kann. Es wurde für Schulen entwickelt, eignet sich aber genauso für NGO. Für kleinere Gruppen eignet sich zum Beispiel Meet. Die Privatsphäre wird auch da geschützt und die Gespräche laufen über einen Server in der Schweiz.

Beratung

Hast du weitere Fragen im Zusammenhang mit deinen Arbeits- und Anstellungsbedingungen? Im Zusammenhang mit Covid-19 und jeder anderen arbeitsrechtlichen Thematik sind wir für dich da. Jeweils Montag bis Donnerstag während Bürozeiten. Weitere Informationen findest du zudem online bei VPOD-NGO und VPOD Schweiz.

Downloads

29.04.2020 [Covid Infos April 2020](#) PDF (113 kB)