



FAQ "Pandemie und Betriebe"

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



FAQ “Pandemie und Betriebe”

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

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 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 – 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 – 4. Arbeitnehmende	4. Betreuung kranker Haushalts- angehöriger	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 al- lerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organi- sation zu verhindern.
5. Arbeitnehmende	5. Lohnfortzahlung bei Krankheit	Ich bin am Pandemievirus er- krankt und kann meine Arbeit nicht mehr verrichten. Erhalte ich weiterhin Lohn?	Ja, Sie haben in der Regel weiterhin Anspruch auf Lohnfortzah- lung durch Ihren Arbeitgeber. Existiert keine Taggeldversiche- rung, 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 öffentli- chen Verkehrs	Aufgrund der Verzögerungen durch den öffentlichen Verkehr kann ich nicht mehr pünktlich und zuverlässig oder gar nicht mehr am Arbeitsplatz erschei- nen. Muss ich trotzdem zur Ar- beit? Erhalte ich weiterhin Lohn?	Sie sind entschuldigt, wenn Sie zu spät erscheinen oder aus ge- nanntem Grund nicht mehr bei der Arbeit erscheinen können. Es besteht in diesem Falle keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeit- gebers. Können die Arbeiten durch den Arbeitnehmer von zu Hause aus erledigt werden, können Sie von zuhause aus arbei- ten bleibt Ihr Lohnanspruch bestehen.
7. Arbeitnehmende	7. Schulschliessung, Kinderbe- treuung	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 verhin- dert, 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?	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). 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).
9. Betrieb	9. Filialen im Ausland	Was ist aus Sicht des Arbeitsgesetzes (ArG) betreffend wöchentliche Höchstarbeitszeiten zu beachten?	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.



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: Die entsprechenden rechtlichen Pflichten und die Verantwortungsteilung zwischen Bund, Kantonen und Betrieben sind in den folgenden Rechtsgrundlagen geregelt: Epidemiengesetz (Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (EpG); SR 818.101), Influenza-Pandemieverordnung (VO über Massnahmen zur Bekämpfung einer Influenza-Pandemie; SR 818.101.23), Arbeitsgesetz (BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11), VO zum Gesundheitsschutz (ArGV 3, SR 822.113), VO über den Schutz vor Gefährdung durch Mikroorganismen (VO über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen; SR 832.321), 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 Gründen 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 / 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 / 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 / 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/ 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, 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. Anmelungsverfahren 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. Arbeitslosen- entschädigung, fristlose Entlassung	Auf Grund finanzieller Probleme des Betriebs hat mich mein Ar- beitgeber fristlos entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen?	Ja, sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss Ar- beitslosenversicherung erfüllt sind.
45. Arbeitnehmende	45. Arbeitslosen- entschädigung, Kün- digungssperrfrist	Mein Arbeitgeber hat mich wäh- rend einer Kündigungssperrfrist entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung gel- tend machen?	Ja, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
46. Arbeitnehmende	46. Arbeitslosen- entschädigung,	Ich bin wegen Pflege eines erkrankten Kindes/Ehegatten/re- gistrierten Partners zu Hause ge- blieben. Mein Arbeitgeber hat mich deswegen entlassen. Kann ich Arbeitslosenentschädigung geltend machen? Muss ich mit ei- ner Sanktion rechnen?	Ja, Sie können Arbeitslosenentschädigung geltend machen, sofern Sie gewillt und in der Lage sind, eine Arbeit anzunehmen. Grundsätzlich müssen Sie nicht mit einer Sanktion rechnen, so- fern die Pflege nicht durch eine dritte Person wahrgenommen werden konnte.
47. Arbeitnehmende	47. Arbeitslosen- entschädigung, Ent- lassung, Sanktion	Ich bin wegen Pflege mei- nes/meiner Konkubinatspart- ners/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 anzuneh- men. Ja, Sie müssen mit einer Sanktion wegen selbstverschul- deter Arbeitslosigkeit rechnen. [keine familienrechtliche Pflicht zur Pflege]



Interessensgruppe	Stichwort	Frage	Antwort
48. Arbeitnehmende	48. Arbeitslosen- entschädigung, Ent- lassung, 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. Sie müssen grundsätzlich nicht mit einer Sanktionen rechnen, sofern die Obhut nicht durch eine dritte Person wahrgenommen werden konnte.
49. Arbeitnehmende	49. Arbeitslosen- entschädigung, Ent- lassung, 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. Ja, Sie müssen, falls die Befürchtungen unbegründet waren, mit einer Sanktion rechnen.
50. Arbeitnehmende	50. Arbeitslosen- entschädigung, Kün- digung, 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 Bildungs-massnahme 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 Bildungs-massnahme, 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.



Interessensgruppe	Stichwort	Frage	Antwort
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- entschädi- gung, private Schulen / Kindertagesstätten	Meine private Kindertagesstätte / Privatschule wurde aufgrund einer behördlichen Massnahme geschlossen. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kur- zarbeitsentschädigung geltend machen?	Ja, es handelt sich um eine private Kindertagesstätte / Privat- schule und diese ist durch eine behördlich angeordnete Mas- snahme 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 kön- nen ihre Arbeit nicht ausfüh- ren, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebs- stoffe infolge Einfuhr-/Aus- fuhrverbot nicht verfügbar sind. Kann ich für meine Mi- tarbeitenden Kur- zarbeitsentschädigung geltend machen?	Ja, der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Mass- nahme zurück zu führen.
60. Arbeitgebende	60. Kurzarbeits- entschädigung, Roh- /Betriebsstoffmangel	Meine Mitarbeitenden kön- nen ihre Arbeit nicht ausfüh- ren, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebs- stoffe infolge Lieferschwierig- keiten nicht verfügbar sind. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzar- beitsentschädigung geltend ma- chen?	Ja, die Lieferschwierigkeiten sind ein vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstand.



Interessensgruppe	Stichwort	Frage	Antwort
61. Arbeitgebende	61. Kurzarbeits- entschädigung, Be- 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- entschädigung, Be- triebsschliessung	Die Aufrechterhaltung meines Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich [Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Erkrankung der Arbeitnehmenden, Fernbleiben vom Arbeitsort, Ausbleiben der Lieferanten, Kundschaft, 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- entschädigung, Lehrlinge, Temporärarbeitende	Ich muss Kurzarbeits-entschädigung geltend machen für die Mitarbeitenden meines Betriebs. Kann ich Kurzarbeitsentschädigung 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?	Ja, sofern die Arbeitszeitverkürzung auf eine behördliche Massnahme zurück zu führen ist, können Sie Kurzarbeitsentschädigung für Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer geltend machen. Ausgeschlossen sind Personen in einem Lehrverhältnis und Temporär-Arbeitnehmende. Für Personen auf Abruf können Sie Kurzarbeitsentschädigung auf Grund der durchschnittlichen Arbeitszeit geltend machen.



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



Interessensgruppe	Stichwort	Frage	Antwort
68. Staatliche Arbeitgebende	68. Kurzarbeits- entschädigung, öffentli- che Kindertages- stätten / 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?	- Konkurseröffnung <i>oder</i> - 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> - Bewilligung der Nachlassstundung <i>oder</i> - richterlicher Konkursaufschub
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 Verdienstausschlag 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.



Interessensgruppe	Stichwort	Frage	Antwort
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 +41 (0)58 462 22 22 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 Grenzschliessung 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) Grenzschliessung 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

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