

## Merkblatt

# Umgang mit den möglichen Folgen des Coronavirus (Covid-19)

## 1. Zusammenfassung

Mit der raschen Ausbreitung des Coronavirus stellen sich für den Geschäftsalltag im Unternehmen Fragen in verschiedener Hinsicht. Für die Schweiz sind die KMU systemrelevant. Mit etwa zwei Drittel der Arbeitsstellen funktionieren KMU als konjunkturelle und arbeitsmarktliche Puffer. Sie garantieren auch die Versorgungssicherheit der Landes - auch im dezentralen Raum. Deswegen gilt jetzt, die schwierige Situation zu überbrücken. Das geschieht in erster Linie mit Kurzarbeit, einer Entschädigung für Selbstständigerwerbende und eigentümergeführte Firmen sowie mit der Sicherstellung der Liquidität.

Von Bedeutung sind das Arbeitsrecht, das allgemeine Vertragsrecht, die Krankentaggeldversicherung und betriebliche Gesundheitsaspekte.

- Die beste Prophylaxe sind die persönlichen Hygienemassnahmen, d. h. gründliches Händewaschen, bei Fieber und Husten zu Hause bleiben und ins Taschentuch oder in die Armbeuge niessen.
- Umfassende Antworten auf Fragestellungen im Zusammenhang mit der Bewältigung des Unternehmensalltags finden Sie in diesem Merkblatt oder unter: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

## 2. Rechtliche Fragen

### 2.1 Arbeitsrecht

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Darunter fällt auch die Selbstquarantäne, sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einem Risikogebiet (China, Iran, Norditalien, Südkorea) zurückgekehrt sein. Gestützt auf das **Weisungsrecht** (OR 321d) kann die Arbeitgeberin Telearbeit oder Homeoffice anordnen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen. Möglich ist auch die Anordnung, dass Überstunden oder Überzeit kompensiert oder Ferien (OR 359c) bezogen werden müssen, wobei beim Zwangsferienbezug die Interessen des oder der Mitarbeitenden durch die Arbeitgeberin zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen ist der volle Lohn geschuldet (OR 324 Abs. 1). Bei Kompensation von Überstunden und Überzeit ist das Einverständnis des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin vorausgesetzt. Die Arbeitszeiten gelten grundsätzlich gemäss Gesetz. Die Arbeitgeberin kann grundsätzlich auch ein Ferienverbot anordnen, da sie den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist anzuhören und auf seine bzw. ihre Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist aber nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Ein Zwang zum unbezahlten Urlaub ist nichtig. Denkbar sind ausserdem Betriebsferien, wobei diese frühzeitig im Voraus angekündigt werden müssen.

**Lohnfortzahlungspflicht:** Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, trifft die Firma eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324 Abs. 1). Hat die Firma eine **Krankentaggeldversicherung** (KTG), greift diese nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Wartefrist (üblicherweise 30, 60 oder 90 Tage). Verfügt die Arbeitgeberin über keine Krankentaggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach den bestehenden Skalen (Berner, Basler, Zürcher Skala). Verzichtet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, ist der vereinbarte Lohn weiter zu entrichten. Eine angeordnete Selbstquarantäne kann nicht über die KTG abgerechnet werden, wenn kein Krankheitsfall vorliegt. Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleiben, besteht für die Fehlzeit kein Lohnanspruch.

Ebenfalls in folgenden Fällen ist der **Lohn (während beschränkter Zeit, OR 324a) geschuldet:**

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien am Coronavirus und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Betrieb muss aufgrund Lieferengpässen des Zulieferers eingestellt werden.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreut ein am Coronavirus erkranktes Kind zu Hause (Art. 36 ArG).
- Die Arbeitgeberin schickt den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vorsichtshalber nach Hause bzw. schliesst den Betrieb.
- Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften.
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss die Kinder betreuen (ZGB 276).
- Der Betrieb wird auf behördliche Anweisung geschlossen. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

In folgenden Fällen ist der Lohn **nicht geschuldet:**

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Vorsicht, weil er bzw. sie angesteckt werden könnte (Arbeitsverweigerung).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (andere Verkehrsmittel nehmen). Kann die Arbeit aber von zu Hause erledigt werden (Tearbeit), ist der Lohn geschuldet.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schickt aus Angst sein Kind nicht in die Krippe, sondern betreut es zu Hause und muss deshalb der Arbeit fernbleiben.
- Der (ganze) Wohnort des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wird unter Quarantäne gestellt.

**Kurzarbeit:** Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrechterhalten bleibt. Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Damit sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. **Für die Abwicklung der KAE muss man sich an den zuständigen Kanton wenden.** Eine Liste mit den Kontaktlinks findet sich [hier](#). Das SECO hat die Kantone angewiesen, Gesuche um Kurzarbeit bezüglich Covid-19 zu prüfen. Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, ist zu prüfen, ob Kurzarbeitsentschädigung gefordert werden kann. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit keine Telearbeit anordnen können. Weiter sind folgende Fälle zu prüfen:

- die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren;
- notwendige Roh-/Betriebsstoffe sind infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar;

- Lieferschwierigkeiten von Roh- und Betriebsstoffen;
- Zusammenspiel verschiedener Faktoren, bedingt durch die Pandemie, die zu einer Einstellung der Betriebstätigkeiten führen;
- Arbeitszeitverkürzung oder Betriebsschliessung auf behördliche Anordnung;
- Versammlungsverbot.

#### **Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeit** (Massnahmen des Bundesrates vom 20. März 2020):

Der Kreis der Anspruchsberechtigten für Kurzarbeitsentschädigung ist seit 20. März ausgeweitet:

- auf **Personen im Dienst einer Organisation für Temporärarbeit und Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen**;
- auf Personen in einem **Lehrverhältnis** (Lernende);
- auf **arbeitgeberähnliche Angestellte**. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten gemäss COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können. Sie haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, ebenso wie ihre mitarbeitenden **Eheleute** oder **eingetragene Partner oder Partnerinnen**. Anspruch haben auch mitarbeitende Eheleute sowie eingetragene Partner oder Partnerinnen des Arbeitgebers. Sie alle können eine Pauschale von 3'320.- Franken als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen.

Die **Wartefrist** für Kurzarbeitsentschädigungen wird ganz aufgehoben, womit auch die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen entfällt.

Arbeitnehmende müssen nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

**Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Selbständige:** Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden, werden gemäss COVID-19-Verordnung erwerbsausfallentschädigt, sofern nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Eine Entschädigung ist bei **Schulschliessungen, ärztlich verordneter Quarantäne** oder **Schliessung eines selbstständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes** vorgesehen. Die Regelung gilt auch für freischaffende Künstlerinnen und Künstler, die einen Erwerbsunterbruch erleiden, weil ihre Engagements wegen der Massnahmen gegen das Coronavirus annulliert werden oder weil sie einen eigenen Anlass absagen müssen. Die Entschädigungen werden in Anlehnung an die Erwerbserersatzordnung (EO) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Anzahl Taggelder für Selbständige in Quarantäne oder mit Betreuungsaufgaben ist auf 10, respektive 30 befristet. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung werden von den AHV-Ausgleichskassen vorgenommen.

**Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Angestellte:** Anspruch auf eine Entschädigung haben Eltern, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen. Anspruch auf die Entschädigung gibt es ebenfalls bei einem Erwerbsunterbruch aufgrund von einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne. Wie für die Selbständigen werden die Erwerbsausfälle in Anlehnung an die EO geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Taggelder für Personen in Quarantänemassnahmen begrenzt.

**Die Auszahlung der neuen Entschädigung für den Erwerbsausfall wegen der Coronakrise läuft über die AHV-Ausgleichskassen. Alle Informationen finden Sie unter [www.ahv-iv.ch/de/](http://www.ahv-iv.ch/de/).**

## 2.2 Sistierung der Stellenmeldepflicht

Bei der Stellenmeldepflicht (STMP) werden die Meldepflicht und alle damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber und die öffentliche Arbeitsvermittlung vorübergehend aufgehoben. Damit werden die Rekrutierungsprozesse bspw. für medizinisches Personal, die Pharmabranche, die Landwirtschaft oder die Logistik erleichtert.

## 2.3 Allgemeines Vertragsrecht

Das allgemeine Vertragsrecht gemäss OR gilt. Das betrifft auch das Vertragsrecht und die Verpflichtung der Leistungserfüllung sowie das Mahnwesen, so lange es keinen Rechtsstillstand gibt.

## 2.4 Gerichtsferien

Aufgrund der ausserordentlichen Situation in Zusammenhang mit dem Coronavirus hat der Bundesrat von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht und eine Verlängerung der für die Ostertage ohnehin bevorstehenden Gerichtsferien in Zivil- und Verwaltungsverfahren angeordnet. In diesen Verfahren beginnen die Gerichtsferien wegen der aktuellen Notlage früher. Sie dauern neu vom **21. März bis und mit 19. April 2020**. Damit will der Bundesrat den Gerichten, den Anwälten und den Parteien eine Atempause verschaffen, um sich auf eine schwierige Zeit einzustellen. Das gilt in allen Verfahren nach Bundesrecht oder nach kantonalem Recht. Ausgenommen sind Verfahren, in denen bereits heute keine Gerichtsferien vorgesehen sind, namentlich in dringenden Angelegenheiten sowie Strafverfahren.

## 2.5 Schuldbetreibungs- und Konkursrecht

Aufgrund der ausserordentlichen Situation hat der Bundesrat von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht und den Rechtsstillstand angeordnet. Während dieses Rechtsstillstands dürfen Schuldnerinnen und Schuldner keine Betreibungsurkunden zugestellt werden. Mit dieser Massnahme soll eine schweizweit einheitliche Umsetzung des Betreibungsrechts gewährleistet werden. **Der Rechtsstillstand gilt vom 19. März 2020 um 7 Uhr bis am 4. April Mitternacht.**

## 2.6 Verzugszinsen

Aufgrund der «ausserordentlichen Lage» hat der Bundesrat den befristeten Verzicht auf Verzugszinsen beschlossen. Auf verspäteten Zahlungen der Mehrwertsteuer, der besonderen Verbrauchssteuern, Lenkungsabgaben und Zollabgaben für die Zeit vom 20. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 ist kein Verzugszins geschuldet. Die Bereiche Verrechnungssteuer und Stempelabgaben sind von diesem Verzicht auf Verzugszinsen ausgenommen. Damit ist im Bereich dieser Steuern der gesetzliche Verzugszins auf zu spät entrichteten Steuerforderungen geschuldet. Für die direkte Bundessteuer gilt der Verzicht auf Verzugszinsen für die Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Bestimmungen unverändert. Insbesondere sind die Fristen für die Steuererhebung einzuhalten.

## 2.7 Bevorstehender Umzugstermin

Umzüge sind weiterhin zulässig, wenn die Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit BAG eingehalten werden können. Die Fristen bei Zahlungsrückständen bei Wohn- und Geschäftsmieten sind von 30 auf 90 Tage verlängert worden. Das gilt für Zahlungsrückstände im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Coronavirus und für Mieten, die zwischen dem 13. März und dem 31. Mai 2020 fällig werden. Vermieter- und Mieterschaft sollen sich bezüglich Zahlung der Miete gemeinsam um einvernehmliche Lösungen bemühen.

## 2.8 SUVA

Aufgrund der hohen wirtschaftlichen und personellen Belastung der versicherten Betriebe durch die Corona-Epidemie verzichtet die Suva mit sofortiger Wirkung auf das Erheben von Verzugszinsen für verspätete Zahlungen. Zudem werden keine Mahnungen verschickt oder Betreibungen eingeleitet. Diese Massnahmen sind vorerst bis am 30. Juni 2020 befristet und werden je nach Entwicklung der derzeitigen Ausnahmesituation verlängert. Die Kundendienst-Hotline kann telefonisch von 08.00 bis 17.00 Uhr über 0848 820 820 oder über das Kontaktformular ([www.suva.ch](http://www.suva.ch)) erreicht werden.

### 3. Liquiditätshilfe für Unternehmen

Mit Überbrückungskrediten und ergänzenden Massnahmen soll verhindert werden, dass grundsätzlich solvente Unternehmen in Schwierigkeiten geraten.

#### 3.1 Überbrückungskredite

Damit betroffene KMU (Einzelunternehmen, Personengesellschaften, juristische Personen) Überbrückungskredite von den Banken erhalten, ist ein Garantieprogramm aufgelegt worden, das auf bestehenden Strukturen der Bürgschaftsorganisationen aufbaut. Betroffene Unternehmen können **Überbrückungskredite im Umfang von höchstens 10 % ihres Jahresumsatzes** bis max. 20 Millionen Franken von ihren jeweiligen Banken beantragen. KMU, die nur über eine Kontoverbindung bei PostFinance verfügen, können dort das Gesuch einreichen. Gewisse Minimalkriterien sind zu erfüllen, insbesondere muss die Unternehmung erklären, dass sie aufgrund der Corona-Pandemie wesentliche Umsatzeinbussen erleidet. Bis zu 500'000 Franken werden Kredite unbürokratisch innert kurzer Frist ausbezahlt und zu 100 % vom Bund abgesichert. Der Zinssatz ist auf null Prozent festgelegt. Der Kreditantrag ist auf [www.covid19.easygov.swiss](http://www.covid19.easygov.swiss) verfügbar. Überbrückungskredite, die den Betrag von 500'000 Franken übersteigen werden, setzen eine umfassendere Bankenprüfung voraus.

#### 3.2 Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsbeiträgen

Für Beiträge an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV) kann den von der Krise betroffenen Unternehmen ein vorübergehender, zinsloser Zahlungsaufschub gewährt werden. Die Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, die Höhe der regelmässigen Akontobeiträge an die AHV/IV/EO/ALV anpassen zu lassen, wenn die Summe ihrer Löhne wesentlich gesunken ist. Dasselbe gilt für Selbstständige, deren Umsätze eingebrochen sind. Zuständig für die Prüfung der Zahlungsaufschübe und der Reduktion der Akontobeiträge ist die jeweilige AHV-Ausgleichskasse.

#### 3.3 Liquiditätspuffer im Steuerbereich sowie für Lieferanten des Bundes

Unternehmen können die Zahlungsfristen erstrecken, ohne Verzugszins zahlen zu müssen. Für die Mehrwertsteuer, für Zölle, für besondere Verbrauchssteuern und für Lenkungsabgaben beträgt der Zinssatz zwischen 21. März 2020 und 31. Dezember 2020 0,0 Prozent. Es werden in dieser Zeitspanne keine Verzugszinsen in Rechnung gestellt. Für die direkte Bundessteuer gilt dieselbe Regelung ab dem 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Schliesslich hat die Eidgenössische Finanzverwaltung die Verwaltungseinheiten des Bundes angewiesen, Kreditorenrechnungen rasch zu prüfen und so schnell wie möglich auszuzahlen, ohne Ausnützung der Zahlungsfristen. Damit wird die Liquidität der Lieferanten des Bundes gestärkt. Die Kantone und Gemeinden haben entsprechende Massnahmen für Lieferanten ergriffen. Überprüfen Sie das für Ihren Standortkanton bzw. für Ihre Standortgemeinde.

### 4. Pandemiefall und unternehmerisches Risiko

Für den Fall, dass das Bundesamt für Gesundheit gemäss EpiG die Situation als besonders oder ausserordentlich (Art. 6 und 7 EpiG) einstuft, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehalten, weitere Schutzmassnahmen zu treffen und einen Pandemieplan auszuarbeiten. Der Pandemieplan ist auf der Website des BAG abrufbar und sollte von jedem Unternehmen rechtzeitig zur Kenntnis genommen und bei Bedarf umgesetzt werden: [www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/publikationen/broschueren/publikationen-uebertragbare-krankheiten/pandemiebroschuere.html](http://www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/publikationen/broschueren/publikationen-uebertragbare-krankheiten/pandemiebroschuere.html). Weitere Informationen: [www.pandemia.ch](http://www.pandemia.ch).

Ziel eines **Pandemieplans** ist, den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen und gleichzeitig den Betrieb des Unternehmens sicherstellen zu können. Ein Pandemieplan umfasst z. B. die Schulung von Hygienemassnahmen, die Verwendung von Schutzkleidung bzw. Schutzmaterial soweit nötig, Massnahmen zur Hygienesteigerung (Desinfektion von Arbeitsplätzen, Verteilung von Desinfektionsmitteln), Massnahmen zur Organisation der Arbeitsplätze (z. B. Videokonferenzen und Virtualisierung von Sitzungen, statt Reisen etc.). Betriebspandemiepläne sind branchenspezifisch und müssen entsprechend branchenspezifisch erarbeitet und umgesetzt werden. Pandemiepläne sind auch von Non-Profit-Organisationen zu erstellen, da die arbeitsrechtlichen Pflichten als Arbeitgeber und die organisatorischen

Überlegungen für die betriebliche Vorsorge unabhängig davon gültig sind, ob es sich um einen gewinnorientierten oder einen andersartigen Betrieb handelt. Sind Filialen im Ausland vorhanden, sollen diese ihre Pandemiepläne in eigener Regie und nach dem am Ort geltenden Recht anfertigen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, seine Angestellten während der Arbeit **angemessen zu schützen** (ArGV3). Das kann durchaus beinhalten, dass der Betrieb Masken und ähnliche Schutzmaterialien zur Verfügung stellt. Es wird empfohlen, sich an die Empfehlungen des BAG zu halten (Fürsorgepflicht). Im Gegenzug ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verpflichtet, über allfällige Krankheiten zu informieren (Treuepflicht). Ein **Impfzwang** kann nicht verordnet werden. Die Unterstellung eines Betriebs unter die **Quarantäne** bzw. die Betriebsschliessung obliegt in der Kompetenz des Kantonsarztes. Das **unternehmerische Risiko** bleibt bestehen. Es gibt keine Entschädigung für Umsatzeinbruch und Einkommensausfall. **Haftungsfragen** in Pandemiefällen sind gemäss kantonalem Recht geregelt (Art. 71 EpiG). Der Kanton Zürich z. B. kennt keine entsprechende Pflicht zur Haftung. Hingegen gibt es die **Insolvenzschädigung**, die bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Lohnausfälle decken kann.

**Umfassende Antworten auf weitere Fragestellungen unter:** <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

## 5. Praktische Gesundheitsvorsorge im Betrieb

Innerhalb und ausserhalb der Firma sind folgende Verhaltensregeln angezeigt:

1. regelmässig Hände mit Wasser & Seife waschen;
2. Hände korrekt und regelmässig desinfizieren, vor allem nach dem Husten, Niesen oder Schnäuzen;
3. immer ein Papiertaschentuch verwenden oder in die Armbeuge husten und niesen;
4. Einweg-Taschentücher verwenden und nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimern entsorgen;
5. Hände weg vom Gesicht; Mund, Nase oder Augen nicht berühren;
6. Händeschütteln vermeiden; zwei Meter Abstand halten zu anderen Personen;
7. wer Grippesymptome aufweist und sich krank fühlt, soll unbedingt zu Hause bleiben;
8. nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

## 6. Disclaimer

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

- [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)
- [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch)
- [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)
- [www.suva.ch](http://www.suva.ch)
- insbesondere: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>

- [www.ahv-iv.ch](http://www.ahv-iv.ch)
- [www.covid19.easygov.swiss](http://www.covid19.easygov.swiss)

Stand: 30. März 2020

**Dossierverantwortlicher**

Dieter Kläy, Ressortleiter

Tel. 031 380 14 45, E-Mail [d.klaey@sgv-usam.ch](mailto:d.klaey@sgv-usam.ch)