

Merkblatt

Umgang mit den Folgen der Coronavirus-Krise (Covid-19)

1. Zusammenfassung

Der Bundesrat hat ab dem 28. Februar 2020 Massnahmen zum Schutz vor dem Coronavirus eingeleitet und bis am 21. März schrittweise verschärft. Ab dem 27. April hat er die Massnahmen in drei Schritten wieder gelockert. Auch in der Lockerungsphase sind die Zahlen der Neuinfektionen, der Hospitalisationen und der Todesfälle gesunken und haben sich auf tiefem Niveau stabilisiert.

In einem vierten Schritt hebt der Bundesrat die verbliebenen Einschränkungen per 22. Juni 2020 weitgehend auf. Veranstaltungen und Versammlungen mit bis zu 1000 Personen sind wieder erlaubt. Das Nachverfolgen von Kontakten muss aber stets möglich sein. Der Veranstalter muss sicherstellen, dass die Zahl der maximal zu kontaktierenden Personen nicht grösser als 300 ist, etwa durch die Unterteilung in Sektoren. Die Kantone können diese Grenze auch herabsetzen. Grossveranstaltungen von mehr als 1000 Personen sind ab Anfang September wieder erlaubt, sofern sich die epidemiologische Lage nicht verschlechtert.

In Restaurants besteht ab dem 22. Juni 2020 keine Sitzpflicht mehr. Der Bundesrat hat zudem die Sperrstunde für Restaurationsbetriebe, Discos und Nachtclubs aufgehoben. Auch die Home-Office-Empfehlung ist aufgehoben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmenden mit entsprechenden Massnahmen zu schützen. Es gilt das Arbeitsgesetz. Die vereinfachten Grundregeln gelten auch für das Gewerbe, die Industrie sowie öffentlich nicht zugängliche Dienstleistungsbetriebe. Schutzkonzepte sind hier nicht nötig.

Der Schweizerische Gewerbeverband *sgv* begrüsst die vom Bundesrat entschiedenen weiteren Lockerungen. Diese Massnahmen unterstützen insbesondere die Event-, Markt- und Gastrobranche ihre dringend notwendigen Umsätze zu erreichen. Als zu zögerlich kritisiert der *sgv* jedoch die Auflösung der ausserordentlichen Lage und fordert eine rasche Rückkehr in die normale Lage.

Nach wie vor gelten die Hygieneregeln:

- 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 niesen.
- 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. Lockerungsmassnahmen ab 22. Juni 2020

Ab 22. Juni 2020 lockert der Bundesrat ein weiteres Mal die Massnahmen. Grossveranstaltungen mit mehr als 1000 Personen bleiben bis am 31. August 2020 untersagt. Alle Freizeitbetriebe und touristischen Angebote können wieder öffnen. Die Hygiene- und Abstandsregeln müssen weiterhin eingehalten werden. Können die Distanzregeln nicht eingehalten werden, muss die Nachverfolgung enger Personenkontakte (Contact Tracing) sichergestellt sein, etwa mit Präsenzlisten.

Die Erläuterungen zur Covid-19-Verordnung-3 vom 19. Juni 2020 finden sich auf:

(<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>).

Schutzkonzepte nur noch für öffentlich zugängliche Orte

Der Bundesrat hat die Vorgaben für Schutzkonzepte vereinfacht und vereinheitlicht. Alle öffentlich zugänglichen Orte müssen über ein Schutzkonzept verfügen, auf spezifische Regeln für einzelne Kategorien von Betrieben, Veranstaltungen oder Bildungseinrichtungen wird verzichtet. Neu gelten dieselben Vorgaben für alle Konzepte; Musterschutzkonzepte gibt es keine mehr.

Für Rückfragen steht Ihnen auch Dieter Kläy, 031 380 14 45 (d.klaey@sgv-usam.ch) gerne zur Verfügung.

3. Rechtliche Fragen

3.1 Arbeitsrecht

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. 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.

Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmenden: Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, besonders gefährdete Personen von zu Hause aus arbeiten zu lassen, wenn nötig durch eine angemessene Ersatzarbeit. Ist die Präsenz vor Ort unabdingbar, muss der Arbeitgeber die betreffende Person schützen, indem er die Abläufe oder den Arbeitsplatz entsprechend anpasst. Eine besonders gefährdete Person kann eine Arbeit ablehnen, wenn sie die Gesundheitsrisiken als zu hoch erachtet. Ist eine Arbeitsleistung zuhause oder vor Ort nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Person unter Lohnfortzahlung freizustellen. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen, das aufzeigt, weshalb eine angestellte Person zu einer besonders gefährdeten Personengruppe gehört.

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 Wartezeit (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 Tearbeit 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 bzw. dem 8. April ausgeweitet worden und gilt längstens bis zum 31. August 2020:

- auf **Personen im Dienst einer Organisation für Temporärarbeit und Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen**;
- Der Kreis der Anspruchsberechtigten für Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird auf mehr Angestellte auf Abruf ausgeweitet. 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. Die Betriebe können ihre Arbeitsverhältnisse auf Abruf weiterführen.

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

Verwenden Sie für den Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung das dafür vorgesehene Covid-19 Formular 716.302 und nicht das Formular 716.303. Das Covid-19 Formular ermöglicht eine schnellere Bearbeitung des Gesuchs durch das zuständige kantonale Amt. Am 31. August 2020 endet die vereinfachte Abrechnungsmöglichkeit. Ab 1. September gelten die Formulare des normalen Kurzarbeitsregimes.

Ausweitung von Kurzarbeitsleistungen, die per 31. Mai 2020 geendet haben

- Personen in einem **Lehrverhältnis** (Lernende): Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hat per Ende Mai 2020 geendet. Ist ein Betrieb aber auf Kurzarbeit, kann er trotzdem einen neuen Lernenden einstellen. Dieser ist dann, wie sein Berufsbildner, nicht auf Kurzarbeit.
- **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 eingetragenen 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 Aufhebung der Voranmeldefrist für Kurzarbeitsentschädigungen endet per 31. Mai 2020. Ab 1. Juni gilt wieder die Voranmeldefrist gemäss normalem Kurzarbeitsregime. Die Voranmeldefrist wurde aufgehoben, da die verordneten Einschränkungen für Unternehmen nicht vorhersehbar waren. Unterdessen sind die bundesrätlichen Massnahmen bekannt und deren Auswirkungen auf die Betriebe besser einschätzbar. Für die Unternehmen ist es somit möglich, die Voranmeldung unter Einhaltung der Voranmeldefrist vorzunehmen. Unternehmen, für welche Kurzarbeit bereits bewilligt wurde, müssen aufgrund dieser Anpassung kein neues Gesuch einreichen.

Erwerbsersatzleistungen, die per 16. Mai 2020 geendet haben

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 selbständig 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 Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Anzahl Taggelder für Selbstständige 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 Selbstständigen 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.

Erweiterung der Entschädigung ab 16. April 2020: Um Härtefälle zu vermeiden, weitet der Bundesrat den Corona-Erwerbsersatz auf Selbständigerwerbende aus, die nicht direkt von Betriebsschliessungen oder vom Veranstaltungsverbot betroffen sind. Voraussetzung ist, dass ihr AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen höher ist als 10 000 Franken, aber 90 000 Franken nicht übersteigt. Die Entschädigung ist, wie die bereits bestehende Corona-Erwerbsausfallentschädigung, auf 196 Franken pro Tag, also auf 5'880 Franken pro Monat begrenzt.

Eltern, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, um ihre Kinder betreuen zu können, beispielsweise wegen einer Schulschliessung, haben heute Anspruch auf den Corona-Erwerbsersatz, bis die Kinder 12 Jahre alt sind. Weil diese Altersgrenze Eltern von Kindern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Schwierigkeiten bereitet, setzt sie der Bundesrat bei diesen auf 20 Jahre hinauf. Anspruchsberechtigt sind Eltern von Jugendlichen, die in eine Sonderschule gehen oder einen Intensivpflegezuschlag der IV erhalten. Voraussetzung ist, dass die Sonderschule, respektive die Schule oder die Eingliederungsstätte wegen den Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geschlossen wurde.

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/.

Ein Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz muss bis spätestens 16. September 2020 geltend gemacht werden. Ab diesem Datum können auch keine rückwirkenden Neuberechnungen mehr verlangt werden.

3.2 Sistierung der Stellenmeldepflicht aufgehoben

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. Seit 8. Juni 2020 gilt wieder die normale Stellenmeldepflicht für Berufe mit einer Arbeitslosigkeit von mehr als 5%.

3.3 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.

3.4 Schuldbetreibungs- und Konkursrecht (ab 20. April)

In einer normalen Lage sind Unternehmen gemäss Art. 725 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) verpflichtet, bei einer drohenden Überschuldung unverzüglich das Konkursgericht zu benachrichtigen. Von dieser Pflicht sollen Unternehmen entbunden werden, die per Ende 2019 finanziell gesund waren und bei denen Aussicht besteht, dass die Überschuldung nach der Coronakrise wieder behoben werden kann. Besteht keine konkrete Aussicht auf eine Behebung der Überschuldung, kann das Unternehmen nach wie vor auch eine Nachlassstundung beantragen.

Zusätzlich hat der Bundesrat für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die wegen der Coronakrise in Liquiditätsengpässe geraten, neu eine befristete Stundung eingeführt, die sog. COVID-19-Stundung. Mit dieser Massnahme kann KMU in einem raschen, unbürokratischen Verfahren eine vorübergehende Stundung von drei Monaten gewährt werden, ohne dass ein Sanierungsplan vorliegen muss. Die Stundung kann um weitere drei Monate verlängert werden. Zudem gelten – anders als bei der Nachlassstundung – zum Schutz der Gläubiger spezifische Einschränkungen: so werden namentlich Lohnforderungen und Alimentenansprüche nicht von der Stundung erfasst und sind weiterhin voraussetzungslos geschuldet.

Für die **Reisebranche** gilt seit 20. Mai 2020 ein befristeter Rechtsstillstand. Reisebüros können demnach für Rückzahlungen nach einer Reise-Annullaion bis zum 30. September 2020 nicht betrieben werden.

3.5 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.

3.6 Umzüge

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.

3.7 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) erreicht werden.

Die Betriebe können auch rückwirkend auf eine viertel- oder halbjährliche Ratenzahlung umstellen. Wer zu Beginn des Jahres die ganze Prämie bezahlt hat und nun Liquiditätsprobleme hat, kann einen Teil der Prämienzahlung zurückverlangen, muss diese dann aber ratenweise bezahlen (mit einer

Verzinsung von zurzeit 5%). Die Suva klärt ab, ob der SVV bereit ist, den Zinssatz (für beide gilt der gleiche Satz) zu senken.

Zudem kann es Mietzinsreduktion bei Suva-eigenen Liegenschaften geben. Das Ausmass der Reduktion hängt von der Betroffenheit von behördlichen Massnahmen ab.

4. Liquiditätshilfe für Unternehmen

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

4.1 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 verfügbar. Überbrückungskredite, die den Betrag von 500'000 Franken übersteigen werden, setzen eine umfassendere Bankenprüfung voraus. Seit 20. April 2020 gilt eine verschärfte Solidarbürgschaftsverordnung. Der Bundesrat hat eine Solidarhaftung für Organe sowie alle mit der Geschäftsführung oder der Liquidation des Darlehensnehmers befassten Personen eingeführt, wenn ein Kredit für einen unzulässigen Zweck verwendet wird.

4.2 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.

4.3 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.

5. 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. Weitere Informationen: 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 **Insolvenzentschädigung**, 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>.

6. Grenzöffnung

Ab dem 8. Juni 2020 werden alle Gesuche von Erwerbstätigen aus dem EU/EFTA-Raum wieder bearbeitet werden. Zudem können Schweizer Unternehmen wieder hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten anstellen, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt oder sie diese dringend benötigen. Bis 6. Juli 2020 soll die Personenfreizügigkeit und Reisefreiheit im gesamten Schengen-Raum vollständig wiederhergestellt sein. Gegenüber Deutschland, Österreich und Frankreich werden die Grenzkontrollen bereits per 15. Juni 2020 aufgehoben.

- Ab 8. Juni 2020 bearbeiten die Kantone wieder alle Gesuche um eine Aufenthalts- oder Grenzgängerbewilligung von Erwerbstätigen aus einem EU- oder EFTA-Staat. Das Gleiche gilt für Meldungen über den Stellenantritt für einen kurzfristigen Arbeitseinsatz bei einem Arbeitgeber in der Schweiz und für grenzüberschreitende Dienstleistungen von maximal 90 Tagen pro Jahr.
- Auch Gesuche für Arbeitskräfte aus Drittstaaten werden wieder bearbeitet. Eine Zulassung ist möglich, wenn der Arbeitseinsatz im öffentlichen Interesse liegt und zum Beispiel der wirtschaftlichen Landesversorgung dient oder wenn ein Unternehmen aus wirtschaftlicher Sicht dringend auf diese Fachkräfte angewiesen ist und der Einsatz nicht verschoben oder aus dem Ausland erledigt werden kann.
- Der Familiennachzug ist wieder für alle Personen mit einer Niederlassungs-, Aufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligung sowie für vorläufig aufgenommene Personen unter den üblichen Bedingungen möglich.

- Die Kantone bearbeiten wieder Gesuche um eine Kurzaufenthaltsbewilligung von Personen, die eine Ehe oder eingetragene Partnerschaft mit einer Schweizerin, einem Schweizer oder einem ausländischen Staatsangehörigen mit einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung eingehen wollen.
- Für bestimmte Personengruppen, die aus Risikostaaaten gemäss der Covid-Verordnung einreisen, kann das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) in Absprache mit dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) und dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) grenzsanitarische Massnahmen wie Temperaturmessungen, Gesundheitsfragebögen oder Quarantänemassnahmen anordnen.

7. 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; anderthalb Meter Abstand halten zu anderen Personen;
7. wer Grippe-symptome aufweist und sich krank fühlt, soll unbedingt zu Hause bleiben;
8. nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

8. 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
- www.bag.admin.ch
- www.seco.admin.ch
- www.suva.ch
- insbesondere: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheits-schutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>
- www.ahv-iv.ch
- www.covid19.easygov.swiss

Stand: 22. Juni 2020

Dossierverantwortlicher

Dieter Kläy, Ressortleiter
Tel. 031 380 14 45, E-Mail d.klaey@sgv-usam.ch