

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. Ab 1. Oktober sind Veranstaltungen mit mehr als 1000 Personen wieder zu erlauben. Es gelten strenge Schutzmassnahmen und die Kantone müssen die Anlässe bewilligen. Dabei müssen die Kantone ihre epidemiologische Lage und ihre Kapazitäten für das Contact Tracing berücksichtigen. Seit dem 6. Juli gilt die Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr.

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. Ab 1. Oktober sind Veranstaltungen mit mehr als 1000 Personen wieder zu erlauben. Es gelten strenge Schutzmassnahmen und die Kantone müssen die Anlässe bewilligen. Dabei müssen die Kantone ihre epidemiologische Lage und ihre Kapazitäten für das Contact Tracing berücksichtigen.

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 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 329c) 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 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 (Telearbeit), 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.

Der Bundesrat hat die Änderung und Verlängerung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80053.html>) beschlossen. Die Verordnung regelt jetzt noch die Verlängerung der Rahmenfristen von Versicherten, die Nichtberücksichtigung der Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall über 85 Prozent zwischen dem 1. März und dem 31. August 2020 im Rahmen der Kurzarbeit, den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für Berufsbildnerinnen und -bildner, die für die Ausbildung von Lernenden zuständig sind, und schliesslich das summarische Verfahren bei Kurzarbeit. Die **Änderungen treten am 1. September 2020** in Kraft.

- Ab dem 1. September 2020 entfällt die Mehrheit der ausserordentlichen Massnahmen (Ausweitung der Anspruchsgruppen, zusätzliche finanzielle Entlastung der Unternehmen) und es erfolgt eine Rückkehr zum ursprünglichen System der Kurzarbeitsentschädigung.
- Das summarische und vereinfachte **Verfahren zur Kurzarbeitsentschädigung wird über den 31. August hinaus bis Ende Dezember 2020 verlängert**. Das hat zur Folge, dass auch zwei Bestimmungen der Arbeitslosenversicherungsverordnung AVIV bis Ende 2020 ihre Gültigkeit behalten:
 1. Die Mehrstunden, welche sich ausserhalb der Kurzarbeitsphase angesammelt haben, müssen weiterhin nicht abgezogen werden.
 2. Das Einkommen aus Zwischenbeschäftigungen wird weiterhin nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet
- Die Voranmeldefrist von 10 Tagen gilt wieder. **Soll Kurzarbeitsentschädigung ab 1. September 2020 beantragt werden, muss die Voranmeldung bis 21. August erfolgt sein**. Auf sämtlichen Verfügungen ist aufgeführt, an welchem Datum die Bewilligung in Kraft tritt. Eine Unternehmung muss eine neue Voranmeldung einreichen, wenn dieses Datum vor dem 1. Juni 2020 liegt und die Firma per 1. September 2020 weiterhin Kurzarbeitsentschädigung abrechnen möchte. Ab 1. September gilt wieder eine maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von drei Monaten. Bewilligungen, die zu diesem Zeitpunkt älter als drei Monate sind, verlieren ihre Gültigkeit.
- Ab dem 1. September 2020 gilt neu eine Höchstbezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung von 18 Monaten (statt 12 Monaten).

- Konsultieren Sie in jedem Fall [www.arbeit.swiss](https://www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html) (<https://www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>) und informieren Sie sich über aktuelle Veränderungen.

Erwerbsersatzleistungen – Verlängerung bis 16. September 2020

Der Anspruch der direkt oder indirekt von Massnahmen gegen das Corona-Virus betroffenen Selbständigerwerbenden auf Corona-Erwerbsersatz wird bis zum 16. September 2020 verlängert. Inhaberinnen und Inhaber von Aktiengesellschaften oder GmbH, die in ihrer eigenen Firma angestellt sind und im Veranstaltungsbereich arbeiten, können neu bis 16. September 2020 ebenfalls Corona-Erwerbsersatz geltend machen. Ab Mitte Juli kann der Anspruch bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse angemeldet werden.

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.

Erwerbsersatzleistungen – Verlängerung für bestimmte Gruppen über den 16. September 2020 hinaus

Personen, die an der Ausübung der Erwerbstätigkeit verhindert sind, können nach dem 16. September 2020 weiterhin Corona-Erwerbsersatz beziehen, wenn eine der folgenden Situationen auf sie zutrifft:

- Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Kinderbetreuung nicht mehr gewährleistet ist: Bei einer behördlich angeordneten Betriebsschliessung (Schule, Kindergarten oder Sondereinrichtung) oder Quarantäne.
- Behördlich angeordnete Quarantäne: Bei einer von der Kantonsärztin oder vom Kantonsarzt oder einer anderen Behörde angeordneten Quarantäne. Personen, die nach der Rückkehr aus einer Region, die in der Liste der Staaten und Gebiete mit erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgeführt ist, unter Quarantäne gestellt werden, haben keinen Anspruch auf die Zulage; ausser, das Land war zum Zeitpunkt der Abreise noch nicht auf dieser Liste. Wie bisher beträgt der Anspruch im Quarantänefall 10 Taggelder.
- Selbständigerwerbende bei Betriebsschliessung: Selbständigerwerbende, deren Tätigkeit auf Anordnung der Behörden eingestellt oder massgeblich eingeschränkt wird. Bei einer Betriebsschliessung, z. B. einer Bar oder eines Clubs, besteht der Anspruch für die Dauer der Schliessung.

Veranstaltungsverbot: Bei einem angeordneten Veranstaltungsverbot haben Selbständigerwerbende, die für diese Veranstaltung eine Leistung erbracht hätten, Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Die Taggelder decken die Tage ab, an denen die Veranstaltung hätte stattfinden sollen, einschliesslich der Vorbereitungszeit.

Sämtliche Leistungen, die auf der Grundlage der bis zum 16. September 2020 geltenden Verordnung gewährt werden, enden automatisch an diesem Tag. Personen, die einen Erwerbsausfall erleiden und auf die oben aufgeführten Situationen zutreffen, müssen bei ihrer Ausgleichskasse einen neuen Antrag einreichen.

Reisen in Risikoländer und Quarantäneregulungen ab 6. Juli 2020

- Ab 6. Juli 2020 gelten neue Regelungen bei Reisen in Risikoländer. Nähere Ausführungen und eine Liste der Länder finden Sie hier

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html#-1631444171>.

- Reisen Erwerbstätige in ein Risikoland ein, müssen sie die bei der Rückreise vorgeschriebene Quarantäne ohne Entschädigung befolgen. Ausgenommen sind Geschäftsreisen. Schweizerinnen und Schweizer, die in ein vom Bundesrat deklariertes Risikoland gereist sind, müssen die ersten zehn Tage nach der Rückreise in Quarantäne verbringen.
- Einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin kann ein Verschulden vorgeworfen werden, wenn er bzw. sie sich in ein Risikogebiet begibt und bei der Rückreise die behördlich angeordnete Quarantäne antreten muss. Bei einer solchen selbstverschuldeten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kein Anrecht auf eine Entschädigung. Die im Obligationenrecht geregelte Lohnfortzahlung entfällt. Auch die EO-Taggeldentschädigung gemäss der Covid-19-Verordnung gilt nicht.

3.2 Sistierung der Stellenmeldepflicht aufgehoben

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, solange es keinen Rechtsstillstand gibt.

3.4 Schuldbetreibungs- und Konkursrecht (ab 20. April 2020)

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 ein 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 31. Dezember 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 2020 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 Beteiligungen 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 Solidarbürgerschaftsverordnung. 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. Das selbe 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 Risikostaat 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 und 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 Grippesymptome 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: 14. September 2020

Dossierverantwortlicher

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