

Merkblatt

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

1. Home-Office-Pflicht bleibt, Restaurants bleiben geschlossen, Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen können unter Auflagen öffnen – aktueller Stand per 13. Mai 2021

Die Ansteckungszahlen gehen zurück. Läden, Museen, Lesesäle, Zoos, botanische Gärten und Freizeitanlagen sowie Sportanlagen im Freien dürfen geöffnet haben. Mit Einschränkungen sind wieder Veranstaltungen mit Publikum möglich, etwa in Sportstadien, Kinos oder Theater- und Konzertlokalen. Auch sportliche und kulturelle Aktivitäten in Innenräumen sind wieder erlaubt, ebenso gewisse Wettkämpfe. Restaurants können ihre Terrassen wieder öffnen. Fitnessclubs sind offen. Es gelten das Tragen der Maske, das Einhalten der Abstandsregeln und eine begrenzte Besucherzahl. Restaurants bleiben geschlossen. Wo möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar gilt weiterhin eine Home-Office-Pflicht. Besonders gefährdete Personen haben ein Recht auf Home-Office. Am Arbeitsplatz gilt Maskenpflicht, wenn mehr als eine Person im Raum ist.

Home-Office-Pflicht

Arbeitgeber sind seit 18. Januar 2021 weiterhin verpflichtet, Home-Office überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Der Arbeitgeber schuldet den Arbeitnehmenden keine Auslagenentschädigung etwa für Strom- oder Mietkosten, da die Anordnung nur vorübergehend ist.

Was «möglich» und mit «verhältnismässigem Aufwand» umsetzbar ist, entscheidet der Arbeitgeber allein. Gegenüber den Mitarbeitenden hat er einerseits eine Fürsorgepflicht, andererseits aber auch eine Weisungsbefugnis. Es gibt keine Bewilligungspflicht oder Pflicht zur Dokumentation durch den Arbeitgeber.

Wer mit Mitarbeitenden eine Home-Office-Vereinbarung abschliessen will, findet [hier](#) ein unverbindliches Muster mit Erläuterungen.

Wo Home-Office nicht oder nur zum Teil möglich ist, werden weitere Massnahmen am Arbeitsplatz erlassen: Neu gilt zum Schutz von Arbeitnehmenden in Innenräumen überall dort eine Maskenpflicht, wo sich mehr als nur eine Person in einem Raum aufhält. Ein grosser Abstand zwischen Arbeitsplätzen im gleichen Raum genügt nicht mehr.

Schutz besonders gefährdeter Personen

Besonders gefährdete Personen werden spezifisch geschützt. Dazu wird das Recht auf Home-Office oder ein gleichwertiger Schutz am Arbeitsplatz oder eine Beurlaubung für besonders gefährdete Personen eingeführt. Für gefährdete Personen in Berufen, in denen die Schutzbestimmungen nicht umgesetzt werden können, muss der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmenden unter voller Lohnzahlung von der Arbeitspflicht befreien. In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz.

Seit 1. März 2021 können die Geschäfte wieder öffnen

Seit dem 1. März 2021 können alle Geschäfte öffnen, also auch Läden mit Produkten des nicht täglichen Gebrauchs. Für alle Geschäfte und Einkaufszentren gelten Kapazitätsbeschränkungen und eine Maskentragpflicht.

Museen und Bibliotheken

Museen und die Lesesäle der Uni-Bibliotheken und Archive dürfen wieder öffnen. Es muss eine Maske getragen werden.

Sport und Freizeitanlagen

Die Vorgaben für sportliche und kulturelle Aktivitäten werden neu auch für Erwachsene im Amateurbereich gelockert, für Einzelpersonen oder für Gruppen mit bis zu 15 Personen. Auch Wettkämpfe sind unter diesen Voraussetzungen wieder erlaubt. Draussen muss dabei entweder eine Maske getragen oder der erforderliche Abstand von 1,5 Metern eingehalten werden. In Innenräumen muss grundsätzlich sowohl die Maske getragen als auch der Abstand eingehalten werden. Es sind jedoch Ausnahmeregelungen vorgesehen für Aktivitäten, bei welchen keine Maske getragen werden kann, etwa beim Ausdauertraining in Fitnesszentren oder beim Singen im Chor. In diesen Ausnahmefällen gelten strengere Abstandsvorgaben.

Sportarten mit Körperkontakt sind in Innenräumen weiterhin nicht erlaubt, im Aussenbereich weiterhin nur, wenn eine Maske getragen wird. Es wird weiterhin empfohlen, sportliche und kulturelle Aktivitäten nach draussen zu verlegen und sich vor Veranstaltungen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten testen zu lassen.

Vorgaben für Schutzkonzepte

Der Zugang zu öffentlich zugänglichen Innenräumen und Aussenbereichen von Einrichtungen und Betrieben sowie zu Veranstaltungen ist wie folgt zu beschränken:

In Einkaufsläden mit einer Verkaufsfläche bis 40 Quadratmeter dürfen höchstens 3 Kundinnen oder Kunden anwesend sein.

Für Einkaufsläden mit einer Verkaufsfläche von mehr als 40 Quadratmetern, die mindestens zwei Drittel ihres Umsatzes mit dem Verkauf von Lebensmitteln machen, gilt Folgendes:

1. 10 Quadratmeter pro Kundin oder Kunde;
2. zulässig sind aber mindestens 5 Kundinnen oder Kunden.

Für Einkaufsläden mit einer Verkaufsfläche von mehr als 40 Quadratmetern, die weniger als zwei Drittel ihres Umsatzes mit Lebensmitteln machen, gilt Folgendes:

1. für Läden zwischen 41 und 500 Quadratmetern Verkaufsfläche:

- 10 Quadratmeter pro Kundin oder Kunde,
- zulässig sind aber mindestens 5 Kundinnen oder Kunden;

2. für Läden zwischen 501 und 1500 Quadratmetern Verkaufsfläche:

- 15 Quadratmeter pro Kundin oder Kunde,
- zulässig sind aber mindestens 50 Kundinnen oder Kunden;

3. für Läden ab 1500 Quadratmetern Verkaufsfläche:

- 25 Quadratmeter pro Kundin oder Kunde,
- zulässig sind aber mindestens 100 Kundinnen oder Kunden.

In Einrichtungen, in denen sich mehrere Einkaufsläden befinden, deren gesamte Verkaufsfläche grösser ist als 10 000 Quadratmeter (Einkaufszentren), darf die Gesamtzahl der im Einkaufszentrum anwesenden Kundinnen und Kunden nicht grösser sein als die Summe der zulässigen Anzahl Kundinnen und Kunden der einzelnen offenen Läden.

Öffentliche Veranstaltungen

Veranstaltungen mit Publikum sind mit Einschränkungen wieder möglich. Die maximale Anzahl Besucherinnen und Besucher ist beschränkt auf 100 Personen draussen – etwa für Fussballspiele oder Open-Air-Konzerte – und 50 Personen drinnen – etwa für Kinos, Theater oder Konzerte. Zusätzlich gilt eine Beschränkung auf maximal ein Drittel der Kapazität des Veranstaltungsorts. Es gilt eine Sitzpflicht und die Maske muss immer getragen werden. Zwischen den Besucherinnen und Besuchern muss jeweils ein Abstand von 1,5 Metern eingehalten oder ein Sitz freigelassen werden. Konsumation ist verboten und von Pausen ist abzusehen.

Mit dem Öffnungsschritt sind neben den bereits zulässigen privaten Veranstaltungen und den sportlichen und kulturellen Aktivitäten auch andere Veranstaltungen mit bis zu 15 Personen erlaubt. Dies betrifft beispielsweise Führungen in Museen, Treffen von Vereinsmitgliedern oder andere Veranstaltungen im Unterhaltungs- und Freizeitbereich. Auch hier gilt Masken- und Abstandspflicht.

An privaten Veranstaltungen dürfen drinnen maximal zehn, draussen maximal fünfzehn Personen teilnehmen. Kinder werden auch zu dieser Anzahl gezählt. Menschenansammlungen im öffentlichen Raum sind ebenfalls auf fünfzehn Personen beschränkt. Maximal fünf Personen gelten für Sport und Kultur. Kontaktsport ist verboten. Für Kinder und Jugendliche mit Jahrgang 2001 oder jünger sind alle kulturellen und sportlichen Proben und Trainings ohne Einschränkungen erlaubt. Auch Auftritte und Wettkämpfe sind erlaubt, wenn sie ohne Publikum stattfinden.

Das Prinzip der 5-Personen-Regel gilt im Arbeitsumfeld nicht. Die Durchführung von Sitzungen und Schulungen mit mehr als 5 Personen im gleichen Sitzungszimmer, die nicht online stattfinden können, ist unter Einhaltung der Schutzvorschriften erlaubt. Das heisst die Abstands- und Hygienevorschriften müssen befolgt und Masken getragen werden.

Seit dem 19. Oktober 2020 gilt eine Maskenpflicht für alle Personen in öffentlich zugänglichen Innenräumen sowie in Wartebereichen des öffentlichen Verkehrs und an Bahn- und Flughäfen. Eine Maskenpflicht gilt auch in belebten Fussgängerbereichen und überall dort, wo der erforderliche Abstand im öffentlichen Raum nicht eingehalten werden kann. Ausgenommen von der Maskenpflicht sind Kinder bis zu 12 Jahren und Personen, die aus medizinischen Gründen keine Maske tragen können.

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 [hier](#).

Quarantäne

Mit Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde kann die Quarantäne vorzeitig beendet werden, wenn die betroffene Person ab dem 7. Tag einen Antigen-Schnelltest oder eine molekularbiologische Analyse (PCR-Test) durchführt und das Resultat negativ ist. Die Testkosten muss die Person selber tragen. Die neue Test- und Freigabestrategie gilt auch für Einreisende aus Staaten oder Gebieten mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko. Sie müssen künftig bei ihrer Einreise einen negativen PCR-Test vorweisen, der nicht älter als 72 Stunden ist. Anschliessend begeben sie sich wie bisher in eine 10-tägige Quarantäne. Sie können diese jedoch ab dem 7. Tag verlassen, falls ein negatives Resultat eines Antigen-Schnelltests oder PCR-Tests vorliegt.

Testoffensive: Keine Quarantäne für Unternehmen

Für Mitarbeitende von Unternehmen, die über ein Testkonzept verfügen und der vor Ort tätigen Belegschaft mindestens einmal pro Woche Testungen anbieten, entfällt bei ihrer beruflichen Tätigkeit die Kontaktquarantäne.

Bussen seit 1. Februar 2021

Seit 1. Februar 2021 können Widerhandlungen gegen Massnahmen zur Bekämpfung der mit Ordnungsbussen zwischen CHF 50.- und CHF 200.- geahndet werden.

2. Einheitliche Maskenpflicht und Vorgaben für private Veranstaltungen

Schutzkonzepte

Alle öffentlich zugänglichen Orte müssen über ein Schutzkonzept verfügen. Mehr Informationen finden sich [hier](#).

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 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 sind am 1. September 2020** in Kraft getreten.

- Seit 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 bis Ende September 2021 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
- Neu wird die Höchstbezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung auf 24 Monate erhöht (statt 18 Monate). Dies gilt ab 1. Juli 2021 bis 28. Februar 2022.

Voranmeldefrist

- Die Voranmeldefrist wurde bis 31. Dezember 2021 aufgehoben. **Die Pflicht zur Voranmeldung bleibt aber bestehen!** Die Voranmeldung muss somit spätestens am Tag des Beginns der Kurzarbeit bei der kantonalen Amtsstelle eintreffen.

Bewilligungsdauer

- Bewilligungen für Kurzarbeit dauern neu maximal 6 anstatt 3 Monate, jedoch höchstens bis zum 31. Dezember 2021. Damit werden Bewilligungen ab Juli, August und September 2021 mit einer Gültigkeitsdauer bis maximal zum 31. Dezember 2021 erteilt. Ab Oktober 2021 werden die Bewilligungen wieder regulär 3 Monate dauern.

Konsultieren Sie in jedem Fall www.arbeit.swiss und informieren Sie sich über aktuelle Veränderungen.

Corona-Erwerbsersatz für indirekt betroffene Selbständigerwerbende und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung

Selbständigerwerbende und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung können weiterhin Corona-Erwerbsersatz beanspruchen. Die neue Regelung tritt rückwirkend auf den 17. September 2020 in Kraft und ist befristet per Ende 2021.

Folgende Personen, deren Erwerbstätigkeit wegen Massnahmen gegen das Corona-Virus eingeschränkt ist, können Corona-Erwerbsersatz beziehen:

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung bei Betriebsschliessung: Neu haben auch Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (GmbH- oder AG-Inhaber) Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz, wenn sie ihre Tätigkeit auf Anordnung der Behörden einstellen mussten. Bei einer Betriebschliessung besteht der Anspruch für die Dauer der Schliessung.

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung bei Veranstaltungsverbot: Neu haben auch Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (GmbH- oder AG-Inhaber) Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz bei einem behördlichen Veranstaltungsverbot, wenn sie für diese Veranstaltung eine Leistung erbracht hätten.

Selbständigerwerbende und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung mit massgeblicher Umsatzeinbusse: Neu haben Personen einen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz, deren Erwerbstätigkeit wegen Massnahmen gegen das Corona-Virus massgeblich eingeschränkt ist und die eine Lohn- oder Einkommenseinbusse erleiden. Die massgebliche Einschränkung ist definiert durch einen Umsatzverlust von mindestens 55 Prozent im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2019. Für Ansprüche bis 18. Dezember 2020 ist ein Umsatzrückgang von 55 Prozent massgebend, ab 19. Dezember 2020 gilt die Schwelle von 40 Prozent. Wer im Monat Dezember einen Umsatzrückgang von mindestens 40 Prozent aber weniger als 55 Prozent vorweisen kann, hat ab 19. Dezember 2020 Anspruch auf eine Entschädigung auf dieser Grundlage. Für den Umsatzrückgang wird der ganze Monat berücksichtigt. Wer im Dezember einen Umsatzrückgang von mindestens 55 Prozent vorweisen kann, hat für den ganzen Kalendermonat Anspruch auf die Entschädigung. Die Betroffenen müssen die Umsatzeinbusse deklarieren und begründen, wie sie auf Massnahmen zu Bekämpfung der Covid-19-Epidemie zurückzuführen ist. Die Angaben werden mit Stichproben überprüft.

Personen, die einen Erwerbsausfall erleiden und auf welche die oben aufgeführten Situationen zutreffen, müssen bei ihrer AHV-Ausgleichskasse einen Antrag einreichen. Die entsprechenden Formulare stehen auf den Webseiten der Ausgleichskassen bereit. Die Betroffenen können ihre Anträge einreichen. Alle Informationen finden Sie unter www.ahv-iv.ch/de/.

Erwerbsersatzleistungen – Verlängerung für bestimmte Gruppen

Personen, die an der Ausübung der Erwerbstätigkeit verhindert sind, können 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.

Massnahmen, die rückwirkend per 1. Dezember 2020 in Kraft getreten sind

Das Parlament hat sich am 18. Dezember zudem auf einen zusätzlichen Artikel im Covid-19-Gesetz geeinigt. Demnach erhalten Personen mit einem Einkommen von bis zu 3470 Franken bei Kurzarbeit 100 Prozent entschädigt. Bei Einkommen zwischen 3470 und 4340 Franken beträgt die Kurzarbeitsentschädigung bei vollständigem Verdienstausschlag ebenfalls 3470 Franken; teilweise Verdienstausschläge werden anteilig berechnet. Die Einstufung von Teilzeittöhnen findet anhand des auf ein Vollzeitpensum hochgerechneten Lohnes statt. Ab 4340 Franken gilt die reguläre Entschädigung von 80 Prozent. Die Regelung ist direkt anwendbar. Sie gilt rückwirkend ab dem 1. Dezember 2020 und ist bis zum 31. März 2021 befristet.

Sämtliche aktualisierten Informationen zur Kurzarbeitsentschädigung (KAE) finden Sie auf www.arbeit.swiss. Hier finden Sie eine Übersichtstabelle des SECO zu den Massnahmen der Kurzarbeit.

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 – Konkurschutz per 19. Oktober 2020 beendet

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 Liquiditätseingänge 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. Die Covid-19 Stundung endete per 19. Oktober 2020.

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 Schwellenwerte für die Reisequarantäne

Laufend werden die Schwellenwerte für die Aufnahme von Staaten und Gebieten auf die Quarantäneliste sowie die Ausnahme von der Quarantänepflicht für Geschäftsreisende angepasst. Nähere Ausführungen und eine Liste der Länder finden Sie [hier](#).

4. Neue Härtefallregelungen des Bundes und der Kantone

Der Bundesrat hat am 11. Dezember 2020 entschieden, zur Abfederung der wirtschaftlichen Schäden infolge der gesundheitspolizeilichen Massnahmen das Härtefallprogramm stark aufzustocken. Er hat dem Parlament eine Erhöhung um 1,5 Milliarden auf insgesamt 2,5 Milliarden beantragt. Der Bundesanteil davon beträgt 1,9 Milliarden. Das Parlament hat diese Aufstockung gutgeheissen.

Die Härtefallverordnung ist bereits seit dem 1. Dezember 2020 in Kraft. Die Eidgenössischen Räte haben während der Wintersession 2020 Anpassungen an der gesetzlichen Grundlage (Artikel 12 des Covid-19-Gesetzes) beschlossen, die eine Verordnungsanpassung notwendig machen. Zudem ersetzt der Bundesrat die Genehmigung der kantonalen Härtefallregelungen durch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO mit einem Vertrag zwischen Bund und Kanton. Folgende Änderungen hat der Bundesrat vorgenommen:

- **Mindestumsatz:** Der Mindestumsatz eines Unternehmens als Bedingung für eine Unterstützung wird von 100'000 Franken auf 50'000 Franken gesenkt.
- **Doppelsubventionierungsverbot:** Wenn die Tätigkeiten eines Unternehmens in unterschiedlichen Branchen klar abgegrenzt werden können, sind neu mehrere Arten von Finanzhilfen zulässig, also z. B. eine Härtefallhilfe und eine gleichzeitige Kulturunterstützung.
- **Berücksichtigung Fixkosten:** Neben der gesamten Vermögens- und Kapitalsituation eines Unternehmens wird neu auch der Anteil an nicht gedeckten Fixkosten berücksichtigt: Anspruchsberechtigt sind nur Unternehmen, die dem Kanton bestätigen, dass aus dem Umsatzrückgang am Jahresende ein Anteil an ungedeckten Fixkosten resultiert, der ihre Überlebensfähigkeit gefährdet.
- **Dividendenverbot:** Neu wird ein Unternehmen bereits von der Härtefallhilfe ausgeschlossen, wenn es einen Beschluss über eine Dividendenausschüttung fällen und nicht erst, wenn eine Dividende ausgeschüttet wird.
- **Aufsichtskonzept Bund und Kantone:** Statt der Einreichung kantonalen Regelungen und deren Prüfung durch das SECO schliesst dieses mit den Kantonen neu einen Vertrag ab. Darin hält der Kanton fest, welche Art von Härtefallmassnahmen er ergreifen will und wie er sicherstellt, dass dem Bund ausschliesslich Massnahmen in Rechnung gestellt werden, die den Voraussetzungen der Verordnung entsprechen. Der Bund bestätigt dem Kanton seine finanzielle Beteiligung an den Massnahmen bis zu den jeweiligen kantonalen Höchstbeträgen.

Gelockerte Bedingungen für Härtefallhilfe ab 18. Januar 2021

Bei Schliessung kein Nachweis des Umsatzrückgangs mehr nötig: Jene Unternehmen, die seit dem 1. November 2020 während mindestens 40 Kalendertagen behördlich geschlossen wurden (insbesondere Restaurants, Bars und Discotheken sowie Freizeit- und Unterhaltungsbetriebe) gelten neu automatisch als Härtefälle. Sie müssen den Nachweis der Umsatzeinbusse von 40 Prozent nicht mehr erbringen.

Berücksichtigung von Umsatzrückgängen 2021: Unternehmen, die in den Monaten Januar 2021 bis Juni 2021 in Zusammenhang mit behördlich angeordneten Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie Umsatzrückgänge erleiden, können neu als Bemessungsgrundlage den Umsatz der letzten 12 Monate anstelle des Jahresumsatzes 2020 verwenden. Sollte die Wintersaison schlecht ausfallen, dürften damit viele Tourismusunternehmen in den Berggebieten ebenfalls unter die Härtefallregelung fallen.

Dividendenverbot verkürzt: Weiter wird das Verbot, Dividenden oder Tantiemen zu bezahlen oder Kapitaleinlagen von Eigentümern zurückzubezahlen, auf 3 Jahre oder bis zur Rückzahlung der erhaltenen Hilfen verkürzt.

Administrative Erleichterungen: Geschlossene Unternehmen müssen weniger Nachweise erbringen als «normale» Härtefälle.

Obergrenzen für A-fonds-perdu-Beiträge erhöht: Neu können Kantone für alle Unternehmen Beiträge von bis zu 20 Prozent des Jahresumsatzes (bisher 10 %) und bis zu 750'000 Franken je Unternehmung (bisher: 500'000 Fr.) leisten. Damit sollen Unternehmen mit hohen Fixkosten besser berücksichtigt werden können. Auch lässt sich damit eine allfällige Verlängerung der Schliessungen über Ende Februar 2021 hinaus abdecken. Die Kantone können die absolute Obergrenze der Hilfe sogar auf 1,5 Million Franken erhöhen, sofern die Eigentümer mindestens in gleichem Umfang frisches Eigenkapital einbringen oder Fremdkapitalgeber auf ihre Forderungen verzichten.

Gesuche für Härtefallhilfe: Die konkrete Ausgestaltung der Härtefallhilfe liegt in der Verantwortung der Kantone. Sie werden auch die Gesuche im Einzelfall prüfen. Fragen zur Abwicklung eines Gesuchs sind entsprechend an den Kanton, in welchem das Unternehmen am 1. Oktober 2020 seinen Sitz hatte, zu richten. Sie finden die kantonalen Kontaktdaten auf [covid19.easygov.swiss](https://www.covid19.easygov.swiss). Die Verordnung des Bundes regelt, wie die Mittel des Bundes auf die Kantone verteilt werden und welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit sich der Bund an den Kosten der kantonalen Härtefallregelungen beteiligt. **Hier finden Sie eine Zusammenfassung über die Massnahmen in den einzelnen Kantonen und die Kontaktadressen.**

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. 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. 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 Grippe-symptome aufweist und sich krank fühlt, soll unbedingt zu Hause bleiben;
8. nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

7. 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 den Pandemieplan
- www.ahv-iv.ch
- www.covid19.easygov.swiss

Stand: 13. Mai 2021

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

Dossierverantwortlicher

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