



Merkblatt

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

1. Ausdehnung der Zertifikatspflicht – Schweizer Covid-Zertifikat (Stand per 20. Dezember 2021)

Seit Montag, 20. Dezember 2021, gelten verschärfte Massnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus. Zu Innenräumen von Restaurants, von Kultur-, Sport- und Freizeitbetrieben sowie zu Veranstaltungen im Innern haben nur noch geimpfte und genesene Personen Zugang (2G). Als zusätzlicher Schutz muss an diesen Orten eine Maske getragen und es darf nur im Sitzen gegessen und getrunken werden. Wo die Maske nicht getragen werden kann, wie bei Blasmusikproben, oder wo nicht im Sitzen konsumiert werden kann, wie in Discos und Bars, sind nur noch geimpfte und genesene Personen zugelassen, die zusätzlich ein negatives Testresultat vorweisen können (2G+). Personen, deren Impfung, Auffrischimpfung oder Genesung nicht länger als vier Monate zurückliegt, sind von dieser Testpflicht ausgenommen. Ausserdem gilt erneut eine Homeoffice-Pflicht. Private Treffen sind auf zehn Personen beschränkt, falls eine Person ab 16 Jahren dabei ist, die nicht geimpft oder genesen ist. Home-Office ist neu Pflicht. Maskenpflicht gilt auf Sekundarstufe II. Die neuen Massnahmen sind bis am 24. Januar 2022 befristet.

2G mit Masken- und Sitzpflicht

Wo derzeit in Innenräumen die 3G-Regel gilt (Zugang für geimpfte, genesene oder negativ getestete Personen), gilt künftig die 2G-Regel (Zugang nur für geimpfte und genesene Personen). Dies betrifft Restaurants, Kultur-, Sport- und Freizeitbetriebe sowie Veranstaltungen. Zusätzlich gilt an diesen Orten weiterhin eine Maskenpflicht und eine Sitzpflicht bei der Konsumation. Für Veranstaltungen mit mehr als 300 Personen draussen gilt weiterhin die 3G-Regel.

2G+ für Discos und Aktivitäten ohne Masken

Wo weder das Maskentragen noch eine Sitzpflicht möglich ist, sind nur noch geimpfte und genesene Personen zugelassen, die zusätzlich ein negatives Testresultat vorweisen können (2G+). Diese Regel gilt einerseits für Discos und Bars, andererseits für Sport- und Kulturaktivitäten von Laien, wenn keine Maske getragen wird, wie etwa Blasmusikproben. Sie gilt nicht für Jugendliche bis 16 Jahre. Personen, deren vollständige Impfung, Auffrischimpfung oder Genesung nicht länger als vier Monate zurückliegt, sind von der Testpflicht ausgenommen. Betriebe und Veranstaltungen, die der 2G-Regel unterstehen, können freiwillig 2G+ anwenden und damit auf die Masken- und die Sitzpflicht verzichten.

Einschränkung privater Treffen drinnen

Sobald eine Person ab 16 Jahren dabei ist, die nicht geimpft oder genesen ist, dürfen sich nur noch zehn Personen treffen. Kinder werden mitgezählt. Sind alle Personen ab 16 Jahren geimpft oder genesen, gilt drinnen eine Obergrenze von 30 Personen. Draussen gilt weiterhin eine Obergrenze von 50 Personen.

Beschränkung der Gültigkeitsdauer der Testzertifikate

Die Gültigkeitsdauer der Antigen-Schnelltests wird von 48 Stunden auf 24 Stunden reduziert – ab dem Zeitpunkt der Probeentnahme. Die kürzere Gültigkeit erhöht die Aussagekraft der Testresultate; die Zeitdauer, in welcher Personen mit gültigem Testzertifikat infektiös werden können, wird dadurch stark reduziert. PCR-Tests sind nach wie vor 72 Stunden gültig.

Testkosten für Zertifikat werden wieder übernommen

Die Kosten von gewissen Covid-19-Tests, die zu einem Covid-Zertifikat führen, werden wieder übernommen. Bezahlt werden Antigen-Schnelltests und Speichel-PCR-Pooltests. Nicht bezahlt werden Selbsttests sowie Einzel-PCR-Tests und Antikörpertests. Weiterhin übernommen werden die Kosten von Einzel-PCR-Tests bei Personen mit Krankheitssymptomen, bei Kontaktpersonen und nach positiven Poolproben. Das neue Testkostensystem gilt ab 18. Dezember 2021.

Home-Office-Pflicht wird wieder eingeführt

Ist das Arbeiten vor Ort notwendig, gilt in den Räumlichkeiten, in denen sich mehr als eine Person aufhält, weiterhin eine Maskenpflicht.

Keine Zertifikatspflicht wird eingeführt für:

- öffentlichen Verkehr, Detailhandel sowie im Transitbereich von Flughäfen;
- private Veranstaltungen in privaten Räumlichkeiten bis 30 Personen;
- religiöse Veranstaltungen und Veranstaltungen zur politischen Meinungsbildung bis max. 50 Personen;
- Treffen von Parlamenten und Gemeindeversammlungen;
- Dienstleistungen von Behörden sowie personenbezogene Dienstleistungen, wie etwa Coiffeursalons, therapeutische und Beratungsangebote, Gastronomieangebote in sozialen Anlaufstellen (z. B. Gassenküche im Innenbereich).

An Arbeits- und Ausbildungsstätten (inkl. Kantinen) sieht der Bund ebenfalls keine Zertifikatspflicht vor. Keine Zertifikatspflicht gilt zudem für Aussenräume (ausser die Besucherinnen und Besucher von Freizeit-, Sport und Unterhaltungsbetrieben wechseln zwischen Innen- und Aussenräumen hin und her).

Vorgaben für Schutzkonzepte

Vorgaben für Schutzkonzepte für öffentlich zugängliche Einrichtungen und Betriebe sowie Veranstaltungen, die bei Personen über 16 Jahren den Zugang nicht auf Personen mit einem Zertifikat einschränken finden sich im Anhang 1 zur Covid-19-Verordnung besondere Lage vom 23. Juni 2021.

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](#).

Bussen

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

Sanktionen für Nichtbeachten der Zertifikatspflicht ab 13. September 2021

Gäste ohne Zertifikat in Einrichtungen oder an Veranstaltungen mit Zertifikatspflicht können mit 100 Franken gebüsst werden. Einrichtungen und Veranstaltungen, welche die Zertifikatspflicht nicht beachten, droht eine Busse bis hin zur Schliessung der Betriebe. Für die Kontrolle sind die Kantone zuständig.

2. Neue Einreisebestimmungen in die Schweiz seit 4. Dezember 2021

Die Quarantäne bei der Einreise ist seit dem 4. Dezember 2021 aufgehoben. Um die Einschleppung der neuen Omikron-Variante weiterhin möglichst zu verhindern, gilt bei sämtlichen Einreisen in die Schweiz neu ein verschärftes Testregime. Diese Testpflicht gilt auch für geimpfte und genesene Personen. Vor der Einreise in die Schweiz werden neben PCR-Tests, die nicht älter als 72 Stunden sind, auch Antigen-Schnelltests akzeptiert, die nicht älter als 24 Stunden sind. Es ist nur noch ein Test bei der Einreise bei geimpften und genesenen Personen notwendig.

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.

Aktuelle Bestimmungen bezüglich Kurzarbeitsentschädigung (KAE) (gültig ab 1. Januar 2022)

Der Bundesrat hat das summarische Abrechnungsverfahren für Kurzarbeitsentschädigung (KAE) bis zum 31. März 2022 für alle Unternehmen verlängert. Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 wird zudem die Karenzzeit für alle Unternehmen aufgehoben. Für Unternehmen, die der 2G+-Regel unterliegen, wird der Anspruch auf KAE für Arbeitnehmende auf Abruf mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, Arbeitnehmende mit befristeten Verträgen und Lernende reaktiviert. Zudem hat das Parlament beschlossen:

- Die Aufhebung der Voranmeldefrist und die verlängerte Bewilligungsdauer von bis zu sechs Monaten bleiben bis zum 31.12.2022 in Kraft.
- Die höhere KAE für geringe Einkommen ist ebenfalls bis Ende 2022 verlängert.
- Für Unternehmen, die der 2G+-Regel unterliegen, kann die KAE ab frühestens 20. Dezember 2021 erneut auf zusätzliche Anspruchsgruppen ausgedehnt werden. Für Arbeitnehmende auf Abruf mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, Arbeitnehmende mit einem befristeten Arbeitsvertrag und Lernende wird unter bestimmten Bedingungen wieder Anspruch auf KAE gewährt. Die 2G+-Regel kann zu einer erheblichen Einschränkung der Tätigkeit der betroffenen Unternehmen führen, daher sind auch Abfederungsmassnahmen notwendig.
- Die Höchstbezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung ist auf 24 Monate erhöht worden (statt 18 Monate). Dies gilt bis 28. Februar 2022.

Voranmeldefrist

- Seit 1. September 2021 müssen Voranmeldungen für Kurzarbeit wieder per ordentlichem Verfahren eingereicht werden. Mehr unter www.arbeit.swiss.

Karenzfrist

- Ab 1. Januar 2022 ist die Karenzfrist aufgehoben.

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: Die Rechtsgrundlagen für den Corona-Erwerbsersatz wurden um ein Jahr verlängert und sind neu bis zum 31. Dezember 2022 gültig.

Selbständigerwerbende und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung können weiterhin Corona-Erwerbsersatz beanspruchen. Die Rechtsgrundlagen für den Corona-Erwerbsersatz sind bis zum 31. Dezember 2022 gültig. Ab dem 1. Juli 2021 die Beträge künftiger Entschädigungen im Rahmen des Corona-Erwerbsersatzes aufgrund des Einkommens gemäss der Steuerveranlagung 2019 berechnet werden.

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 Tagelder.

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 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. 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

Die gesetzliche Grundlage für die kantonalen Härtefallprogramme sind verlängert. Stark von behördlichen Covid-Massnahmen betroffene Unternehmen sollen auch 2022 unterstützt werden. Eine Härtefallverordnung 2022 ist in Erarbeitung.

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.

Stark betroffenen Unternehmen sollen höhere Unterstützungen zugesprochen werden können. Der Bundesrat erhöht die Obergrenze der A-Fonds-perdu-Beiträge zur Unterstützung von kleinen Unternehmen mit hohen Umsatzeinbussen. Zudem stellt er den Kantonen 300 Millionen Franken aus der «Bundesratsreserve» zur Verfügung, um besonders betroffene Unternehmen zusätzlich zu unterstützen.

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. 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 und 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 Webseiten 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: 20. Dezember 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