

Corona-Virus: Ein paar wichtige Informationen für unsere Mitglieder

Bei diesem Factsheet handelt es sich um eine Momentaufnahme per **3. Juli 2020**. Je nach Verlauf der Krise können der Bundesrat oder die Regierung des Kantons Graubünden weitere Massnahmen beschliessen. Bitte halten Sie sich auf dem Laufenden, prüfen Sie die allgemeinen Informationen sowie betreffend Kurzarbeit zuerst die Homepage des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) <https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/djsg/ga/coronavirus/Seiten/Kacheln.aspx>. Es steht auch eine **Hotline** für zentrale Fragen zur Verfügung: **081 257 30 92** (von 8 bis 17 Uhr). Auch das SECO hat eine Info-Hotline für Unternehmen aufgeschaltet: **058 462 00 66** (von 7 bis 20 Uhr), https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html. Es lohnt sich, vor einem Anruf, die hier angegebenen Seiten im Internet zu konsultieren.

I. Kurzarbeit

Wer kann im Kanton Graubünden Kurzarbeit beantragen?

Jeder Arbeitgeber mit Sitz im Kanton Graubünden kann beim KIGA eine Voranmeldung einreichen. Einen Anspruch kann der Arbeitgeber für diejenigen Arbeitnehmenden geltend machen, die gemäss Gesetz darauf Anspruch haben.

Die Arbeitslosenversicherung deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Damit soll verhindert werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden.

Was ist der schnellste Weg, um Kurzarbeit zu beantragen?

Ausfüllen und Einreichen der Formulare. Das Infoblatt und das Formular KAE (im Excel-Format) finden Sie unter: <https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dvs/kiga/Seiten/home.aspx>

Bei Fragen steht das KIGA unter der Hotline zur Verfügung: **081 257 30 92**

Welche Änderungen haben die Entscheide des Bundesrates seit 20. März 2020 betr. der Kurzarbeit zur Folge?

Die Änderungen sind markant und sind einer laufenden neuen Beurteilung unterworfen. Selbständige ohne Mitarbeitende hatten bisher keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigungen. Personen, welche befristet, temporär oder in arbeitgeberähnlichen Anstellungen angestellt sind, waren von der Kurzarbeitsentschädigung ausgenommen. Derzeit gelten folgende neue ausgedehnte Regelungen für die Kurzarbeit:

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in **befristeten** Arbeitsverhältnissen und für Personen im Dienste einer Organisation für **Temporärarbeit** ausgerichtet werden.
- Neu war der Arbeitsausfall auch für Personen, die in einem **Lehrverhältnis** stehen, anrechenbar. Der Anspruch auf Kurzarbeit endete aber per 31. Mai 2020.
- Neu kann Kurzarbeitsentschädigung auch für **arbeitgeberähnliche Angestellte** ausgerichtet werden. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten z.B. Gesellschafter einer GmbH oder AG, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren. Sie können eine Pauschale von CHF 3'320.00 als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen. Der Bundesrat hat diese Entschädigung vorerst vom 17. März bis Ende Mai beschlossen, nun aber mit Entscheid vom 1. Juli 2020 bis am 16. September verlängert.



Neu wird die Auszahlung nicht via Kurzarbeitsentschädigung der Arbeitslosenversicherung (ALV) laufen. Arbeitgeberähnliche Angestellte, die im Veranstaltungsbereich arbeiten, erhalten analog zu den formalen Selbständigen einen Anspruch auf Erwerbsersatzleistungen. Der Erwerbsersatz liegt wie bei den formalen Selbständigen bei 80 Prozent des Erwerbsausfalls im Vergleich zum AHV-pflichtigen Einkommen 2019, maximal bei 5'880 Franken pro Monat. Die Entschädigung wird also höher ausfallen als bisher.

- Die **Karenzfrist** (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wurde aufgehoben. Neu entfällt somit die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen. Ab 1. September 2020 gilt eine Karenzfrist von einem Tag.
- Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre **Überstunden** abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.
- Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit werden dringliche Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen möglich.
- Der Kreis der Anspruchsberechtigten für KAE wird auf **Angestellte auf Abruf** ausgeweitet. Bisher hatten sie, wenn der Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankte, keinen Anspruch auf KAE. Neu können sie in die Anträge einbezogen werden, sofern sie während mindestens sechs Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben. Die Betriebe können ihre Arbeitsverhältnisse auf Abruf weiterführen und es kann davon ausgegangen werden, dass der Bezug von KAE kürzer sein wird als eine allfällige Arbeitslosigkeit.
- Um die Auszahlungsverfahren der KAE während der ausserordentlichen Lage zu vereinfachen wird das **Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung** während der Kurzarbeit nicht mehr an die KAE angerechnet. Für Arbeitnehmende wird mit dieser Anpassung ein finanzieller Anreiz geschaffen, in Bereichen, die im Moment einen hohen Bedarf an Personal haben, eine Zwischenbeschäftigung anzunehmen. Viele Unternehmen suchen zum gegenwärtigen Zeitpunkt dringend neues Personal, insbesondere im Gesundheitswesen, der Landwirtschaft oder der Logistik. Durch diese Vereinfachung des Verfahrens können die Abrechnungen für KAE schneller bearbeitet werden.
- Zur Entlastung der Unternehmen ist die **maximale Bezugsdauer von KAE bei einem Arbeitsausfall von 85%** für die Dauer der ausserordentlichen Lage aufgehoben worden. Die bisher geltende Dauer von vier Monaten, während denen der Arbeitsausfall 85% der betrieblichen Arbeitszeit überschreiten darf, stellt in der aktuellen Lage eine finanzielle Bedrohung für die Betriebe dar.
- Zur Entlastung der Vollzugsorgane in den Kantonen erfolgt die **Abrechnung der KAE** während der ausserordentlichen Lage **summarisch**. Angesichts der hohen Anzahl Anträge ist die Abrechnung der KAE für jeden einzelnen Mitarbeitenden nicht mehr möglich. Dank diesem vereinfachten Verfahren soll es möglich gemacht werden, dass die Zahlungen schnellstmöglich geleistet werden.

Gibt es zusätzliche Massnahmen für Entschädigungen bei Erwerbsausfällen für Selbständige?

Ja. Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden, werden entschädigt, sofern nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Eine Entschädigung ist vorgesehen für Schulschliessungen, ärztlich verordnete Quarantäne, Schliessung eines selbständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes. Die Regelung gilt auch für freischaffende Künstlerinnen und Künstler, die einen Erwerbsunterbruch erleiden, weil ih-



re Engagements wegen der Massnahmen gegen das Coronavirus annulliert werden oder weil sie einen eigenen Anlass absagen müssen. Die Entschädigungen werden in Anlehnung an die Erwerbssersatzordnung geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Anzahl Taggelder für Selbstständige in Quarantäne oder mit Betreuungsaufgaben ist auf 10, respektive 30 befristet. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den AHV-Ausgleichskassen vorgenommen.

Mitglieder unserer eigenen Ausgleichskasse (AK Gewerbe Handel Industrie Graubünden und Glarus) finden das auszufüllende Formular und weitere Informationen unter <https://www.akghi.ch/aktuelles.html>. Für andere Ausgleichskassen unter <https://www.ahv-iv.ch/de/corona>

Werden alle Selbständigerwerbende für Erwerbsausfälle entschädigt?

Durch die behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus sind zahlreiche Selbständigerwerbende mit Erwerbseinbussen konfrontiert, obwohl ihre Erwerbstätigkeit nicht verboten ist. Die beschlossenen Massnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Bekämpfung des Coronavirus enthalten für sie keinen Ausgleich, was zu existenziellen Schwierigkeiten führen kann. Um Härtefälle zu vermeiden, ist der Corona-Erwerbssersatz auf Selbständigerwerbende ausgeweitet worden, die nicht direkt von Betriebsschliessungen oder vom Veranstaltungsverbot betroffen sind. Voraussetzung ist, dass ihr AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen höher ist als 10 000 Franken, aber 90 000 Franken nicht übersteigt. Liegt das AHV-pflichtige Erwerbseinkommen über dieser Grenze gibt es keine Entschädigung. Der Bundesrat hat die Nothilfe für alle formalen Selbständigen, die von der Krise direkt oder irgendwie indirekt betroffen sind und damit weiterhin Ertragseinbussen haben, die zunächst bis Mai geltenden Ansprüche nun bis zum 16. September verlängert. Die AHV-Ausgleichskassen nehmen bei jenen Betroffenen, deren Ansprüche im Mai ausgelaufen waren, die Zahlungen automatisch wieder auf. Die Höhe der Entschädigung ist, wie die bereits bestehende Corona-Erwerbsausfallentschädigung, auf 196 Franken pro Tag, also auf 5'880 Franken pro Monat begrenzt. Die Ausgleichskassen können unrechtmässig bezogene Leistungen zurückfordern.

Welche Entschädigungen gelten bei Erwerbsausfällen für Angestellte?

Anspruch auf eine Entschädigung haben Eltern, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen. Die Altersgrenze der Kinder liegt bei 20 Jahren. Anspruch auf die Entschädigung gibt es ebenfalls bei einem Erwerbsunterbruch aufgrund von einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne. Wie für die Selbstständigen werden die Erwerbsausfälle in Anlehnung an die Erwerbssersatzordnung (EO; Erwerbssersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Taggelder für Personen in Quarantänemassnahmen begrenzt. Sie muss ebenfalls bei der eigenen Ausgleichskasse geltend gemacht werden.

Wie lange kann Kurzarbeit geltend gemacht werden?

Kurzarbeit wird innerhalb von 2 Jahren während neu 18 Abrechnungsperioden (Monaten) ausgerichtet. Die Sondermassnahmen wegen dem Coronavirus werden laufend neu beurteilt. Derzeit besteht folgende Regelung: Beabsichtigt ein Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmenden KAE geltend zu machen, so muss er dies dem KIGA schriftlich voranmelden. In Abweichung von Art. 36 Abs. 1AVIG ist die Voranmeldung erst zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als 6 Monate dauert. Die Genehmigungsverfügungen werden mit einem Vorbehalt ergänzt, dass der Anspruch auf KAE bei Aufhebung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) erlischt.

Wo finde ich weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit?

Allgemein:



<https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/djsg/ga/coronavirus/info/firmen/Seiten/Kurzarbeitsentschaedigung.aspx>

oder zu den Änderungen des Bundesrates vom 20. März 2020:

<https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/60712.pdf>

II. Finanzielle Unterstützung von KMU und Bürgschaften

Aufgrund der Schliessung von Betrieben sowie Nachfrageeinbrüchen verfügen zahlreiche Unternehmen trotz Kurzarbeitsentschädigung für ihre laufenden Kosten über immer weniger liquide Mittel. Mit einem Bündel von sich ergänzenden Massnahmen verhindert der Bund, dass grundsätzlich solvente Unternehmen in Schwierigkeiten geraten.

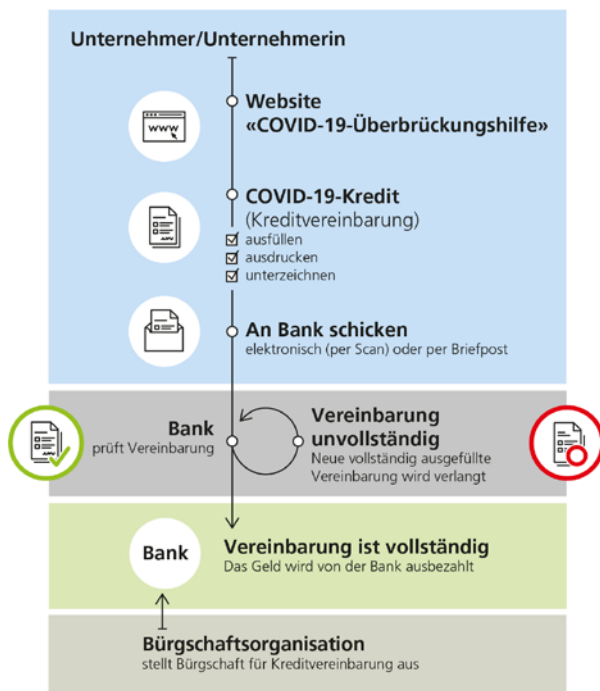
Was ist ein COVID-Überbrückungskredit? Wie wird er abgewickelt? Muss ich dafür Zins bezahlen? Wie lange habe ich Zeit, um ihn zurückzubezahlen? Ist es kompliziert, zu einem solchen Kredit zu kommen?

Damit betroffene KMUs (die Rechtsform ist unerheblich: Einzelunternehmen, Personengesellschaften, juristische Personen) Überbrückungskredite von den Banken erhalten, hat der Bundesrat ein Garantieprogramm im Umfang von 20 Milliarden CHF aufgelegt. Dieses Programm baut auf bestehenden Strukturen der Bürgschaftsorganisationen auf. Der Prozess ist unbürokratisch und rasch und administrativ für ein KMU sehr einfach zu handhaben. Anlaufstelle für die Unternehmen ist die Hausbank, fehlt eine solche, kann der Kredit über die PostFinance abgewickelt werden. Betroffene Unternehmen erhalten rasch und unkompliziert Kreditbeträge bis zu 10% des Umsatzes oder maximal 20 Mio. CHF. Dabei werden Beträge bis zu 500'000.00 CHF von den Banken sofort ausbezahlt und vom Bund zu 100% garantiert. Bis zu diesem Betrag wird aktuell kein Zins verlangt (0% Zins). Der Kredit muss innerhalb von 5 Jahren (mit Möglichkeit der Verlängerung um weitere 2 Jahre) zurückbezahlt werden. Darüber hinaus gehende Beträge bis zu max. 20 Mio CHF werden vom Bund zu 85% und der Bank zu 15 % garantiert. Sie setzen eine kurze Bankprüfung voraus. Der Zins beträgt für diese Überbrückungskredite 0.5%, rückzahlbar ebenfalls in 5 bzw. 7 Jahren. Die Abwicklung der Kredite unter und über CHF 500'000.00 ist fast identisch. Die Voraussetzungen, um zum Kredit zu kommen sind denkbar einfach.

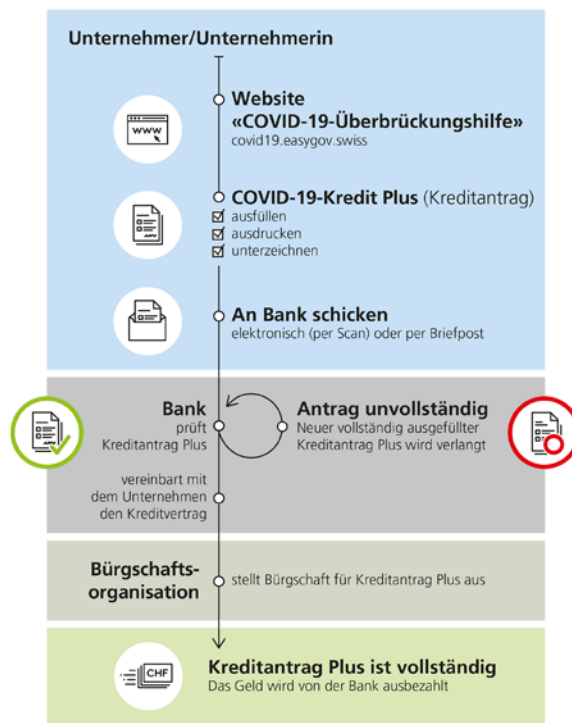
- Sie beruhen auf einer Selbstdeklaration.
- Die Unternehmung muss bereits vor der COVID-19-Pandemie in der Schweiz, d.h. vor dem 1. März 2020 gegründet worden sein.
- Sie muss aufgrund der COVID-19-Pandemie namentlich hinsichtlich ihres Umsatzes wirtschaftlich erheblich beeinträchtigt sein.
- Sie ist finanziell gesund, d.h. sie befindet sich weder in einem Konkurs- oder Nachlassverfahren noch in Liquidation.

Schematisch dargestellt läuft der Prozess folgendermassen ab:

COVID-19-Kredit
 (10% Jahresumsatz, bis max. CHF 500'000)



COVID-19-Kredit Plus
 (10% Jahresumsatz, ab CHF 500'000 bis 20 Mio.)



Die vom Kreditnehmer auszufüllende und zu unterzeichnende Vereinbarung kann auf <https://covid19.easygov.swiss/> heruntergeladen werden. Sie muss an die Hausbank gesendet werden, welche diese auf ihre Vollständigkeit überprüft. Ist sie dies, wird das Geld direkt von der Bank ausbezahlt. Weiterführende Informationen sind zu finden unter: <https://covid19.easygov.swiss/#info> Mit dieser unkomplizierten Massnahme unterstützt der Bundesrat Zehntausende von Schweizer KMU bei ihren dringenden Liquiditätsbedürfnissen.

Gibt es zusätzliche Möglichkeiten, die Liquidität im Unternehmen zu verbessern?

Ja, die gibt es. Der Kanton Graubünden hat in Ergänzung und subsidiär zum Bund kantonale Bürgschaften in der Höhe von CHF 80 Millionen gesprochen. Eine solche Solidaritätsbürgschaft ist auf maximal 15 Prozent des Umsatzerlöses und auf fünf Millionen Franken pro Unternehmen beschränkt. Der Kanton übernimmt eine hundertprozentige Ausfallgarantie, vorausgesetzt, dass die vom Bund verbürgten Kreditmöglichkeiten vollständig ausgeschöpft sind, der zusätzliche Liquiditätsbedarf nachgewiesen ist und die Bank den Kreditantrag geprüft hat. Näheres dazu: <https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dvs/awt/wirtschaftsstandort/corona/Seiten/default.aspx>

Wie wirken die Solidarbürgschaften von Bund und Kanton zusammen?

Auf den ersten Blick mag das System nicht ganz einfach zu verstehen sein. Aber es ist nicht wirklich kompliziert. Mit den Kreditmöglichkeiten von Bund und Kanton können Garantien bis zu 25 % des Jahresumsatzes, jedoch maximal CHF 25 Millionen im Einzelfall (20 Millionen Bund, 5 Millionen Kanton), gesprochen und abgesichert werden. Ein Kredit des Kantons ist analog der Lösung des Bundes (0% bis zum Betrag von CHF 500'000.00 bzw. 0,5% bis zu einem Betrag von CHF 5 Mio) zu verzinsen und inner-



halb derselben Laufzeit (5-7 Jahre) vollständig zu amortisieren. Unternehmen die beide Kredite beanspruchen wollen, müssen sich bei ihrer Hausbank melden.

Gibt es in Graubünden einen Härtefallfond für kleine Unternehmen?

Ja. Zur Minderung von wirtschaftlichen Härtefällen im Zusammenhang mit COVID-19 hat der Kanton einen Härtefallfonds im Umfang von 10 Millionen Franken errichtet. Die Hilfe soll kleinen Unternehmen (inklusive Einzelfirmen) mit Sitz in Graubünden mit einem Jahresumsatz von maximal 2,5 Millionen Franken, die besonders schwer von der Krise betroffen sind, dienen. Der Fonds soll wirtschaftliche Härtefälle abfedern: unterstützt werden also Unternehmen, die infolge der behördlichen COVID-19-Massnahmen besonders schwer betroffen wurden. Das Gesuch muss bis 31. August eingereicht werden.

Weitere Informationen und Beispiele finden sich auf:

- www.dvs.gr.ch/Haerterfallfonds (inkl. Factsheet und Verordnung in PDF-Form)
- www.haerterfallfonds-gr.ch (Online-Gesuchsformular für Härtefälle)

Kann ein Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsbeiträgen beantragt werden?

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

Bis wann müssen die Steuern bezahlt werden?

Bund und Kanton haben eine nicht ganz gleiche Lösung gefunden. Im Resultat kommt es aber auf das Gleiche heraus. Beim **Bund** haben Unternehmen die Möglichkeit, die Zahlungsfristen zu erstrecken, ohne Verzugszins zahlen zu müssen. Aus diesem Grund wird für die Mehrwertsteuer, für Zölle, für besondere Verbrauchssteuern und für Lenkungsabgaben in der Zeit vom 21. März 2020 bis 31. Dezember 2020 der Zinssatz auf 0,0 Prozent gesenkt. 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. Beim **Kanton** wird auf Verzugszinsen sowie auf die Erhebung von Mahngebühren für Rechnungen des Kantons, wie Steuern, Gebühren, Abgaben und Bussen bis Ende 2020 verzichtet. Zudem hat die Regierung die kantonale Verwaltung angewiesen bei ausstehenden Rechnungen des Kantons Fristerstreckungen oder Ratenzahlungen grosszügig zu bewilligen, wenn es um Unternehmen und Personen geht, die wegen den Auswirkungen der Corona-Epidemie derzeit nicht bezahlen können.

Muss bei von Bund und Kanton zu bezahlenden Rechnungen nun davon ausgegangen werden, dass die öffentliche Hand auch später als bisher bezahlt?

Nein, das Gegenteil trifft zu. Die Verwaltungseinheiten von Bund und Kanton wurden angewiesen, Kreditorenrechnungen rasch zu prüfen und so schnell wie möglich auszuzahlen, ohne Ausnützung der Zahlungsfristen. Damit kann die Liquidität der Lieferanten von Bund und Kanton gestärkt werden. Die Regierung des Kantons Graubünden hat alle Gemeinden und die öffentlich-rechtlichen Anstalten sowie privatrechtlich organisierte Betriebe des Kantons aufgerufen, dem Kanton in diesen Fragen nach Möglichkeit zu folgen.



Müssen bestehende Kantonsdarlehen innert Frist zurückbezahlt werden?

Der Kanton ist kulant betreffend Rückzahlungsmodalitäten bei Kantons- und Bundesdarlehen, welche gestützt auf das Wirtschaftsentwicklungsgesetz oder die Neue Regionalpolitik des Bundes gesprochen wurden. Der Kanton ist bereit, im Einzelfall mit den betroffenen Darlehensnehmern Lösungen betreffend die Amortisationszahlungen zu prüfen.

Hat die Regierung des Kantons Graubünden weitere Massnahmen zur Verhinderung von Liquiditätsengpässen beschlossen?

Ja, das hat sie und zwar auf sehr sinnvolle Art und Weise. Die Vergabeverfahren werden weitergeführt und möglichst ohne Verzögerung abgeschlossen. Mit der Aufrechterhaltung der Vergabetätigkeit können für die Unternehmen Auftragsreserven geschaffen und eine verbindlichere Geschäftsplanung ermöglicht werden. Die sich stellenden Schwierigkeiten in den Verfahren sollen – wo immer möglich – pragmatisch gelöst (z. B. Teilnahmemöglichkeit an Offertöffnungen per Videotelefonie) werden.

Rechtsstillstand gemäss Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG)

Vom 19. März bis und mit 4. April 2020 durften Schuldnerinnen und Schuldner in der ganzen Schweiz nicht betrieben werden. Den so genannten Rechtsstillstand im Betreibungswesen wurde indessen nicht verlängert und ist vom Bundesrat wieder aufgehoben worden.

III. Arbeitsrecht

Was sind die Folgen für die Lohnfortzahlung, wenn der Betrieb auf Grund einer behördlichen Anweisung geschlossen wird?

Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, wird davon ausgegangen, dass ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlungspflicht besteht. Der Arbeitnehmer könnte in diesem Fall auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden die „verpassten“ Arbeitszeiten nachzuholen. Die rechtliche Frage ist allerdings umstritten, aber mit den Entscheiden des Bundesrates seit 20. März 2020 obsolet geworden. Die Lohnfortzahlung der Arbeitnehmenden wird über die Kurzarbeitsentschädigung geregelt.

Der Arbeitgeber schliesst seinen Betrieb gänzlich oder partiell aus eigenem Anlass (z.B. aus Angst vor der Pandemie). Welches sind die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers?

In diesem Falle besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer schulden keine Nachleistungspflicht der Arbeitszeit (ausser bei sehr kurzen Betriebsschliessungen). Der Arbeitnehmer muss sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Kann der Betrieb im Pandemiefall Betriebsferien beschliessen, um so die Abwesenheit der Arbeitnehmenden zu überbrücken?

Nein, dies ist grundsätzlich nicht möglich, obwohl gemäss Gesetz der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Er hat dabei aber den Arbeitnehmer anzuhören und auf seine Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien (im Allgemeinen drei Monate im Voraus). Der Kommentar zum Arbeitsrecht von Streiff/von Känel geht davon



aus, dass in der bestehenden Situation Zwangsferien angeordnet werden können (im Sinne von Betriebsferien).

Meine Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?

Ja. Die Transportbeschränkungen sind ein Umstand, der nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist.

Die Aufrechterhaltung meines Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich (Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Quarantänen, Ausbleiben der Lieferanten, Kundschaft). Ich schliesse meinen Betrieb vorübergehend. Kann ich für meine Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung geltend machen?

Ja. Ausgenommen sind Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse der Arbeitsstelle fernbleiben (Erkrankung, Angst).

Ist es besser, den Mitarbeitenden zu kündigen als Kurzarbeit zu beantragen, und wenn die Geschäfte wieder laufen, die Kündigungen zurückzuziehen?

Grundsätzlich ist zu beachten, dass gekündigte Mitarbeitende nach Ablauf der Kündigungsfrist keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen mehr gegenüber ihrem vormaligen Arbeitgeber haben (mit Ausnahme von Sonderregelungen wie Geheimhaltungspflichten etc.). Das heisst, sie können eine andere Stelle annehmen und stehen dann nicht mehr als Arbeitskräfte zur Verfügung.

Wann schulde ich in dieser speziellen Situation den Mitarbeitenden den Lohn?

Lohn geschuldet:

- Arbeitnehmer erkrankt (Krankentaggeld nach Wartefrist)
- Betrieb wird (ohne behördliche Verpflichtung) eingestellt, z.B. da keine Nachfrage, kein Angebot, Lieferengpässe, durch Krankheitsfälle von Schlüsselpersonen lahmgelegte Produktion etc. oder aber schickt Arbeitnehmer vorsichtshalber nach Hause (in Quarantäne). Homeoffice oder andere zumutbare Arbeit kann aber angeordnet werden.
- Arbeitgeberin schickt den Arbeitnehmer auf behördliche Anweisung nach Hause (in Quarantäne) bzw. schliesst den Betrieb. Der Lohn ist geschuldet, jedoch kann der Arbeitgeber Homeoffice oder andere zumutbare Arbeit anordnen (evtl. Kurzarbeitsentschädigung).
- Arbeitgeberin verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften.
- Der Arbeitnehmer betreut ein am Coronavirus erkranktes Kind zu Hause (Art. 36 ArG) oder Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung zu befreien, sofern die Betreuung nicht anderweitig sichergestellt ist. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern (Lohn für mindestens 3 Tage geschuldet). Bei möglichem Homeoffice bleibt der Lohn geschuldet. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice besteht jedoch nicht.

Kein Lohn geschuldet:

- Arbeitnehmer kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Arbeitnehmer will im Sinne einer Vorsichtsmassnahme nicht zur Arbeit erscheinen.
- Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (und keine anderen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen).



Sonderfall Quarantäne:

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf Lohn, wenn sie während oder nach der Rückkehr aus ihren Ferien in Quarantäne müssen oder wenn sie in Quarantäne geschickt werden?

Der Arbeitgeber ist gemäss Artikel 324a OR zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen (z.B. Unfall oder Krankheit) und ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

Reist ein Arbeitnehmer in ein Risikogebiet und muss bei seiner Rückkehr darum in die 10-tägige Quarantäne, so ist der **Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlungspflicht verpflichtet**, da es sich dabei um eine vorsätzliche Handlung seitens Arbeitnehmer handelt (das erwähnte Kriterium «ohne sein Verschulden» ist nicht erfüllt). Diese Arbeitnehmer müssen unbezahlten Urlaub beziehen.

Einreisende aus Risikogebieten müssen gemäss Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs vom 2. Juli 2020 zwingend in eine zehntägige Quarantäne. Derzeit sind 29 Länder Risikogebiete. Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) wird eine laufend angepasste Liste mit Risikogebieten führen. Einreisende aus diesen Gebieten müssen sich nach ihrer Rückkehr bei ihrem Wohnkanton melden und sich in eine zehntägige Quarantäne begeben. Wer sich der vorgeschriebenen Quarantäne entzieht, kann mit Busse bis CHF 10'000.00 bestraft werden. Wichtig: **Bei Quarantäne im Sinne von Artikel 2 der Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs besteht ab 6. Juli 2020 (Datum der Inkraftsetzung) auch kein Anspruch auf die Erwerbsersatzentschädigung.** <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/2737.pdf>

In gewissen Fällen ist es jedoch möglich, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in ein Risikogebiet entsendet, den Lohn fortzahlen muss. Die Lohnfortzahlung kann auf Artikel 324 oder 324a OR beruhen. Aus rechtlicher Sicht gilt die Quarantäne tendenziell als Arbeitsverhinderung, und diese Verhinderung muss für eine allfällige Entschädigung unverschuldet sein. Darüber wird von Fall zu Fall zu entscheiden sein. Einem Arbeitnehmer, der sich in ein Risikogebiet begibt, kann ein Verschulden vorgeworfen werden, wenn er unter Quarantäne gestellt wird. Zwingende persönliche Gründe könnten die Reise allenfalls rechtfertigen (Besuch eines sterbenden Angehörigen). Wenn die Arbeit von zu Hause aus erledigt werden kann und der Arbeitgeber die gesamte notwendige Infrastruktur für das Home Office zur Verfügung stellt, liegt keine Arbeitsverhinderung vor.

Arbeitnehmende, die in Gebiete gereist sind, die zum Zeitpunkt der Abreise risikoarm waren, trifft a priori keine Schuld. Da es sich um eine Pandemie handelt, die die ganze Welt, einschliesslich der Schweiz, betrifft, sind andere Regionen der Welt nicht von vornherein risikoreicher als verschiedene Orte in der Schweiz. Solche Fälle müssen gegebenenfalls von den Gerichten geprüft werden. Einem Arbeitnehmer, der sich wissentlich in ein bekanntermassen risikoreiches Gebiet begibt, könnte ein Verschulden zur Last gelegt werden.

Schicken Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden freiwillig, d.h. ohne behördliche Anweisung oder Empfehlung in Quarantäne, sind sie dagegen lohnfortzahlungspflichtig. Die Erwerbsersatzentschädigung fehlt. Gleiches gilt übrigens, wenn Arbeitnehmende sich selber aus eigenem Antrieb in Quarantäne begeben.

Wenn Arbeitnehmende selbst erkranken, besteht bei unverschuldeter Krankheit grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin. Ob eine risikoreiche Reise ein Verschulden des Arbeitneh-

mers an seiner Erkrankung begründen kann (sodass keine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gegeben ist), ist fraglich, aber je nach den Umständen des Einzelfalls durchaus denkbar.

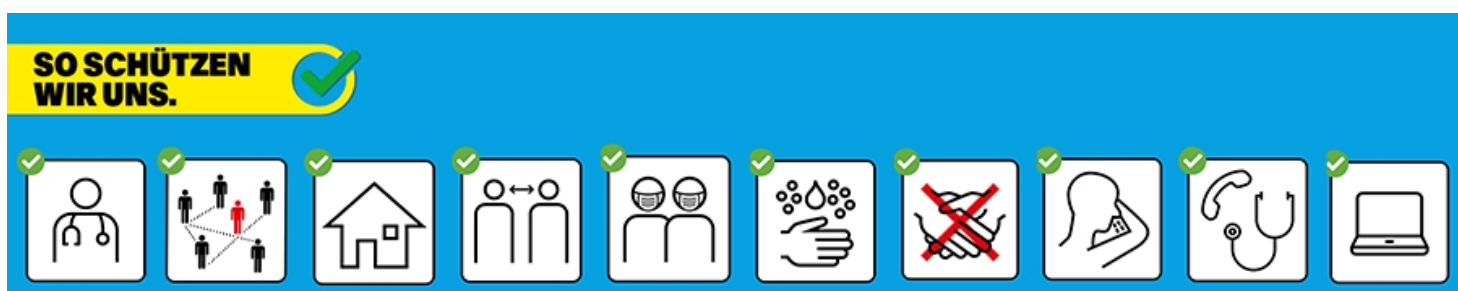
IV. Gesundheitliche Themen und Schutzmassnahmen

Der Bundesrat hat viele Massnahmen wieder aufgehoben. Für öffentlich zugängliche Orte und Veranstaltungen gibt es aber weiterhin Schutzvorgaben. Veranstaltungen mit mehr als 1000 Personen bleiben bis mindestens Ende August verboten. Viele Verbote und einschränkende Massnahmen sind nun ganz aufgehoben. Öffentlich zugängliche Einrichtungen, Schulen und Veranstaltungen müssen aber weiterhin über ein Schutzkonzept verfügen. Informationen zu den neuen vereinfachten Vorgaben finden sich auf der Webseite des Seco: <https://backtowork.easygov.swiss/>

Seit dem 19. Juni stuft der Bundesrat die epidemiologische Situation in der Schweiz wieder als «besondere» und nicht mehr als «ausserordentliche Lage» ein. Die Vorgaben für Schutzkonzepte wurden per 22. Juni 2020 vereinfacht und für die verschiedenen Lebensbereiche vereinheitlicht. Nach wie vor ist es wichtig, Abstand zu halten, die Hände regelmässig gründlich zu waschen, wenn nötig Masken zu tragen und Trennwände anzubringen, um eine erneute Ausbreitung des neuen Coronavirus zu verhindern. [Zudem gilt ab 6. Juli 2020 Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr.](#)

Für alle Branchen gelten dieselben Vorgaben für Schutzkonzepte. Diese Vorgaben sind durch die Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19 Epidemie (Art. 4 und Anhang) geregelt. <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/2213.pdf> Verbindliche Rahmen- und Musterschutzkonzepte gibt es nicht mehr, Branchen und Verbände stellen diese jedoch als Hilfestellung regelmässig zur Verfügung.

Logo



3. Juli 2020/Mi