

Corona-Virus: Ein paar wichtige Informationen für unsere Mitglieder

Version 8 vom 31. Oktober 2020

Bei diesem Factsheet handelt es sich um eine Momentaufnahme per Ende Oktober 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.

[Betreffend gesundheitliche Themen und Schutzmassnahmen](#) verweisen wir auf die relevanten Informationen des Kantons, wo auch entsprechende Hinweise auf die Regelungen im Bund zu finden sind:

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

Es lohnt sich, vor einem Anruf, die hier angegebenen Seiten im Internet zu konsultieren. Im Folgenden geben wir summarische Antworten auf die gängigsten Fragen. **Die Ausführungen sind bewusst einfach und pragmatisch gehalten und als Orientierungshilfe zu verstehen. Sie ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.**

I. Kurzarbeit

Weitere Informationen zur Kurzarbeit sind hier zu finden:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19/faq-kae.html>

Neu können die Anmeldung und Abrechnung der Kurzarbeit auch elektronisch erfolgen über <https://www.job-room.ch/home/company>.

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?

Der Bundesrat hat am 12.08.2020 entschieden, bis Ende Dezember 2020 das vereinfachte Verfahren für die Voranmeldung von Kurzarbeit sowie das summarische Verfahren für die Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) beizubehalten. Daher gilt bis am 31. Dezember 2020 zur Abwicklung der KAE einzig der «Prozess KAE COVID-19» und es sind für KAE ausschliesslich der COVID-19-Formulare zu verwenden, unabhängig von der Begründung der KAE.

Ausfüllen und Einreichen der Formulare. kurzarbeit@alk18.gr.ch oder Arbeitslosenkasse Graubünden, Ringstrasse 10, 7001 Chur.

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 und was gilt aktuell?

Die Änderungen sind markant und sind einer laufenden neuen Beurteilung unterworfen. Coronavirus kann ein Grund für Kurzarbeit sein. Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Somit können Unternehmen mit Verweis auf das Coronavirus KAE beantragen. Aber: Der generelle Verweis auf das neue Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfällen auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Oder anders gesagt: Der Arbeitsausfall muss in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus oder den staatlichen Einschränkungsmassnahmen stehen.

Wichtig: Per 1. September trat wieder weitgehend das normale Verfahren zum Bezug von KAE in Kraft, wie es bis zum 1. März 2020 vollzogen worden war. Die Mehrheit der ausserordentlichen Massnahmen (Ausweitung der Anspruchsgruppen, zusätzliche finanzielle Entlastung der Unternehmen) entfallen. Das vereinfachte Verfahren bei der Voranmeldung und das summarische Verfahren bei der Abrechnung gelten noch bis 31. Dezember 2020.

Ab dem 1. September 2020 gilt wieder eine maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 Monaten. Gemäss Information des SECO würden Bewilligungen ihre Gültigkeit verlieren, die zu diesem Zeitpunkt älter als 3 Monate sind. Die davon betroffenen Unternehmen müssten eine neue Voranmeldung von Kurzarbeit einreichen.

Derzeit gelten folgende neue ausgedehnte Regelungen für die Kurzarbeit:

- Bis Ende August konnte die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in **befristeten** Arbeitsverhältnissen und für Personen im Dienste einer Organisation für **Temporärarbeit** ausgerichtet werden. Diese Regelung wurde eingeschränkt. Für temporär Arbeitende entfiel der Anspruch auf KAE Ende August 2020. Gleiches gilt für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen. Der Grund liegt darin, dass sie aufgrund der festen Vertragsdauer vor Entlassung geschützt sind und deshalb der angeordneten Kurzarbeit nicht zustimmen müssen. Lässt ein Arbeitsvertrag eine Kündigung vor Ende einer

vereinbarten Befristung zu, besteht Anspruch auf KAE. Sofern also die Arbeitszeitverkürzung bei einer Pandemie auf eine behördliche Massnahme zurückzuführen ist, können nach Massgabe der Härtefallklausel KAE für Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer geltend gemacht werden.

- Neu war der Arbeitsausfall auch für Personen, die in einem **Lehrverhältnis** stehen, anrechenbar. Der Anspruch auf Kurzarbeit endete aber per 31. Mai 2020.
- Kurzarbeitsentschädigung kann 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 und mit Entscheid vom 1. Juli 2020 bis am 16. September verlängert. Die in ihrer eigenen Firma angestellten Personen im Veranstaltungsbereich, die sich in einer Härtefallsituation befinden, können ebenfalls Corona-Erwerbsersatz beanspruchen. Der Anspruch entsteht per 1. Juni 2020 und endet am 16. September 2020. Selbständigerwerbende, deren Tätigkeit auf Anordnung der Behörden eingestellt oder massgeblich eingeschränkt wird, haben auch nach dem 16. September 2020 Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Dasselbe gilt für Selbständigerwerbende, die von einem Veranstaltungsverbot betroffen sind.
- 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. Seit 1. September 2020 gilt eine Karenzfrist von einem Tag. Diese Regelung gilt unbefristet.
- Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre **Überstunden** abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können. Diese Regelung gilt mit der befristeten Beibehaltung des vereinfachten Verfahrens bis am 31. Dezember 2020.
- 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 wurde mit Entscheid des Bundesrates vom 28. Oktober 2020 auf **Angestellte auf Abruf** ausgeweitet. Diese Personen können 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. Die Regelung ist bis zum 30. Juni 2021 befristet.

- Um die Auszahlungsverfahren der KAE während der ausserordentlichen Lage zu vereinfachen wird das **Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung** während der Kurzarbeit bis Ende Dezember 2020 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.
- Weiter wurde ausserordentlich vorgesehen, dass Unternehmen mit einem Arbeitsausfall von über 85 Prozent der normalen betrieblichen Arbeitszeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. August 2020 vier Abrechnungsperioden überschreiten konnten. Ab dem 1. September 2020 gelten diesbezüglich wieder die normalen Regelungen. **Ein Betrieb hat damit ab diesem Zeitpunkt wieder nur während maximal vier Abrechnungsperioden das Anrecht, für einen Arbeitsausfall von über 85 Prozent Kurzarbeitsentschädigung zu beziehen.** Damit Unternehmen nicht in zusätzliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, werden neu Abrechnungsperioden, für die der Arbeitsausfall 85 Prozent der betrieblichen Arbeitszeit zwischen 1. März 2020 und 31. August 2020 überschritten hat, nicht an die vier maximal zulässigen Abrechnungsperioden angerechnet.
- Zur Entlastung der Vollzugsorgane in den Kantonen erfolgt **die Abrechnung der KAE** bis zum 31. Dezember 2020 **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 Selbständigerwerbende?

Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erlitten, wurden entschädigt, sofern nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Eine Entschädigung war vorgesehen für Schulschliessungen, ärztlich verordnete Quarantäne, Schliessung eines selbständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes. Die Regelung galt auch für freischaffende Künstlerinnen und Künstler, die einen Erwerbsunterbruch erleiden, weil ihre Engagements wegen der Massnahmen gegen das Coronavirus annulliert werden oder weil sie einen eigenen Anlass absagen müssen. Die Entschädigungen wurden in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Die COVID-Massnahmen für Erwerbsausfälle für direkt und indirekt betroffene Selbständigerwerbende wurden aufgehoben. Der Anspruch auf eine Entschädigung lief grundsätzlich längstens bis zum 16. September 2020. Anmeldungen für einen Leistungsbezug mussten daher ebenfalls bis zu diesem Datum bei der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden. Selbständigerwerbende, deren Tätigkeit auf Anordnung der Behörden eingestellt oder massgeblich eingeschränkt wird, haben auch nach dem 16. September 2020 Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Bei einer Betriebsschliessung, z.B. einer Bar oder eines Clubs, besteht der Anspruch für die Dauer der Schliessung. Bei einem angeordneten Veranstaltungsverbot haben Selbständigerwerbende, die für diese Veranstaltung eine Leistung erbracht hätten, auch nach dem 16. September 2020 Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Die Taggelder decken die Tage ab, an denen die Veranstaltung hätte stattfinden sollen, einschliesslich der Vorbereitungszeit.

Kann KAE geltend gemacht werden, wenn wegen der Pandemie die verlangten Verhaltens- und Hygienemassnahmen unmöglich umzusetzen sind oder wenn ein Verlustgeschäft droht?

Vom Arbeitgeber wird erwartet, dass er alle zumutbaren Vorkehrungen und Massnahmen zur Wiederaufnahme der Arbeit trifft. Ist es jedoch unmöglich, die notwendigen Verhaltens- und Hygienemassnahmen umzusetzen, muss die Arbeit eingestellt werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber für die betroffenen Arbeitnehmenden Anspruch auf KAE, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass das Offenhalten (oder eine Wiedereröffnung) ein reines Verlustgeschäft wäre und somit eine Erhöhung des Risikos von Entlassungen oder eine definitive Schliessung zur Folge hätte, besteht ebenfalls Anspruch auf KAE. In beiden Fällen kann nicht von zumutbaren Vorkehrungen die Rede sein.

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.

II. Erwerbsersatz

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-**Erwerbsersatz 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. Selbständigerwerbende, deren Tätigkeit auf Anordnung der Behörden eingestellt oder massgeblich eingeschränkt wird, haben auch nach dem 16. September 2020 Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Dasselbe gilt für Selbständigerwerbende, die von einem Veranstaltungsverbot betroffen sind.

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 oder behördlich verordneten Quarantäne. Wie für die Selbständigen werden die Erwerbsausfälle in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung (EO; Erwerbsersatz 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.

Werden die Arbeitgeberbeiträge (AHV, IV, EO und ALV) auch durch die Kasse rückvergütet?

Die KAE beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstausfalles. Während der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jedoch die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, UV, FAK, BVG etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100% des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber an die AHV, IV, EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der ALK zurückerstattet.

Wo finde ich weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit?

Allgemein: <https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dvs/kiga/Seiten/home.aspx>

III. Finanzielle Unterstützung von KMU und Bürgschaften

Als Soforthilfe waren verbürgte Überbrückungskredite im Garantieprogramm des Bundes enthalten. Sie konnten bei der Hausbank des Unternehmers geltend gemacht werden und sind später zurückzuzahlen. Die Frist für Kreditgesuche ist am 31. Juli 2020 und diejenige für Bürgschaftsgesuche am 31. August 2020 abgelaufen. Mehr dazu: <https://covid19.easygov.swiss/>

Der Kanton Graubünden hat subsidiär zum Bund zusätzliche Überbrückungskredite verbürgt, die allerdings nur zur Anwendung kamen, wenn die Möglichkeiten beim Bund ausgeschöpft wurden. Die Eingabefrist für Solidarbürgschaften ist am 31. August abgelaufen.

Die Anmeldefrist für die Einreichung der Gesuche für den Härtefallfonds ist am 18. Oktober abgelaufen.

Auf der Grundlage des COVID-19-Gesetzes des Bundes sind neue finanziellen Stützungsmaßnahmen für Härtefälle geplant. Es ist noch offen bis wann die entsprechende Umsetzung beginnt.

Kann ein Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsbeiträgen beantragt werden?

Den von der Krise betroffenen Unternehmen kann bis 31. Dezember 2020 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 Unternehmungen 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 auszuführen, ohne Ausnutzung 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 sinnvoller 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.

IV. 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). Für Personen in Quarantäne können Taggelder beansprucht werden.

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

Der Zweck der KAE liegt in der Verhinderung von Kündigungen. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so geht der Anspruch auf KAE ab Beginn der vertraglichen Kündigungsfrist verloren. Immerhin wird sie nicht zurückgefordert, wenn deren Geltendmachung nicht missbräuchlich erfolgte. 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).

In welchen Fällen kann der Arbeitgeber sein Weisungsrecht durchsetzen?

Maskenpflicht am Arbeitsplatz:

Grundsätzlich gilt ab 29.10.20 eine Maskenpflicht, wenn die Abstandsregeln unter den Mitarbeitern und/oder mit Kunden und Gästen nicht eingehalten werden können. Zu beachten sind dabei die Ausnahmebestimmungen betreffend Arbeitssicherheit und Personen, die aus besonderen Gründen, insbesondere medizinischen Gründen keine Maske tragen dürfen bzw. sollten. Darüber hinaus schreibt das Arbeitsrecht dem Arbeitgeber vor, Weisungen zu erteilen und

Massnahmen zu treffen, die für den Gesundheitsschutz nötig sind. Die Masken für die Nutzung am Arbeitsplatz sind vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Verbot für eine private Auslandsreise:

Die Ferienplanung ist Privatsache des Arbeitnehmers. Entsprechend kann der Arbeitgeber eine Auslandsreise nicht verbieten. Hingegen darf der Arbeitgeber entsprechende Empfehlungen abgeben. Basieren diese auf behördlichen Reisewarnungen und hält sich der Arbeitnehmer trotzdem nicht daran und muss deshalb anschliessend in Quarantäne, entfällt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (siehe unten Sonderfall Quarantäne).

Reiseverweigerung des Arbeitnehmers:

Sofern die Behörden von einer Reise in eine bestimmte Region oder generell von Auslandsreisen abraten, kann eine solche Reise vom Arbeitnehmer verweigert werden.

Impfzwang für Mitarbeiter:

Aktuell ist noch kein Impfstoff gegen das Coronavirus vorhanden. Selbst wenn das so wäre, dürfte eine vom Arbeitgeber angeordnete Zwangsimpfung nicht durchsetzbar sein.

Ferienverbot während Pandemie:

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Eine Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien muss der Arbeitnehmer nur aus dringlichem und unvorhergesehenem betrieblichem Bedürfnis akzeptieren.

Anordnung von Homeoffice:

Sofern es möglich ist, kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden seine Arbeitstätigkeit ganz oder teilweise von Zuhause aus vorzunehmen. Die daraus entstehenden Auslagen sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Verbot der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für den Arbeitsweg:

Ein entsprechender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter ist ohne behördliche Anweisung nicht statthaft.

Mitarbeiter will eingegebene und bewilligte Ferien nun doch nicht beziehen, weil Auslandsreisen kaum möglich und Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe geschlossen sind:

Es gilt auch hier der Grundsatz, wonach der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmt. Der Ferienzeitpunkt wurde gegenseitig in guten Treuen vereinbart. Solange der Erholungszweck der Ferien noch gewährleistet ist, muss ein Ferienrückzug durch die Mitarbeiter nicht akzeptiert werden. Sollte es zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein.

V. Sonderfall Quarantäne

Wann wird jemand in Quarantäne geschickt?

Die Quarantäne kann bei Auslandsreisen, bei Kontakt mit einer infizierten Person (länger als 15 Minuten und Näher als 1.5 Meter, bei Nichttragen einer Schutzmaske) oder beim Abwarten der Testergebnisse angeordnet werden. Die Quarantäne wird vonseiten des Arztes oder einer Behörde verordnet. Es kann auch eine Selbstquarantäne gemacht werden.

Gibt es einen Erwerbsersatz bei Quarantäne?

Personen, die sich in einer ärztlich oder behördlich verordneten Quarantäne befinden und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen (kein Home-Office möglich), haben Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Bei einem positiven Testergebnis, jedoch ohne einer ärztlich oder behördlich verordneten Quarantäne besteht ebenfalls Anspruch auf eine etwaige Erwerbsausfallentschädigung. In diesem Fall ist die Ausgleichskasse frühzeitig zu kontaktieren. Kein Anspruch besteht, wenn sich jemand aufgrund der Meldung in der SwissCovid App in Selbstquarantäne begibt. Für den Anspruch ist auch in solchen Fällen die behördliche oder ärztliche Anordnung notwendig. Wer seit dem 6. Juli 2020 in ein Risikogebiet reist und sich nach der Einreise in die Schweiz in Quarantäne begeben muss, hat keinen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz.

Wie wird der Erwerbsersatz beantragt?

Bei Lohnfortzahlung ist der Arbeitgeber bei seiner Ausgleichskasse anspruchsberechtigt.

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 zwingend in eine zehntägige Quarantäne. Entscheidend für die Quarantänepflicht ist die Liste, welche beim Zeitpunkt der Einreise in die Schweiz gültig ist. Derzeit (Stand 29. Oktober 2020) sind 4 Länder und drei verschiedene Gebiete aus Frankreich Risikogebiete. Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) führt eine laufend angepasste Liste mit Risikogebieten. Einreisende aus diesen Gebieten müssen sich nach ihrer Rückkehr bei ihrem Wohnkanton melden, die entsprechenden Weisungen befolgen und sich in eine zehntägige Quarantäne begeben. Ein negatives Testergebnis hebt weder die Quarantänepflicht auf, noch verkürzt es die Dauer der Quarantäne. Denn ein negatives Testergebnis schliesst eine Infektion mit dem neuen Coronavirus nicht aus. 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) kein Anspruch auf die Erwerbsersatzentschädigung, wenn die Quarantäne verschuldet angetreten werden muss. Dies ist der Fall, wenn das Reiseziel zum Zeitpunkt der Abreise auf der Liste der Staaten mit erhöhtem Infektionsrisiko stand oder aufgrund der offiziellen Ankündigung zu wissen war, dass das Reiseziel während des Auslandsaufenthaltes auf die Liste gesetzt wird. <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, 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 Arbeitnehmers an seiner Erkrankung begründen kann (sodass keine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gegeben ist), ist fraglich, aber je nach den Umständen des Einzelfalls durchaus denkbar.

Gelten die Quarantäneregeln bei Auslandsreisen für alle Personengruppen?

Grundsätzlich ja. Es gibt allerdings einen abschliessenden Ausnahmekatalog Kulturschaffende nach einem kulturellen Anlass, Sportlerinnen und Sportler nach einem Wettkampf sowie Teilnehmende an Fachkongressen, aber auch Personen, die aus beruflichen oder medizinischen Gründen notwendig und unaufschiebbar in ein Risikogebiet reisen müssen, sind von der Quarantänepflicht ausgenommen, sofern ein Schutzkonzept besteht, welches eingehalten wird. Der Kanton kann für gewisse Situationen zudem Ausnahmegewilligungen erteilen. Entsprechende Anfragen können hier eingereicht werden: kfsinfo@amz.gr.ch.

VI. Gesundheitliche Themen und Schutzmassnahmen

Ab Donnerstag 29. Oktober 2020 sind schweizweit neue Massnahmen eingeleitet worden, welche den Schutz gegen das Coronavirus verstärken.

Die Übersicht zu den gültigen Massnahmen dazu sind zu finden auf:

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

Bund verstärkt Massnahmen gegen das Coronavirus

Ab 29. Oktober gilt schweizweit:



Verbot von Veranstaltungen und Versammlungen

10+ Nicht mehr als 10 Personen im Freundes- und Familienkreis

50+ Keine Veranstaltungen mit mehr als 50 Personen

15+ Keine Ansammlungen von mehr als 15 Personen im öffentlichen Raum (seit 19.10.)

Ausnahmen: Parlamente, Gemeindeversammlungen, Kundgebungen, Unterschriftensammlungen



Regeln für Sport und Kultur

Verbot sportlicher und kultureller Aktivitäten mit mehr als 15 Personen. Ausnahmen: Trainings und Proben von unter 16-Jährigen und im Profi-Bereich. Strengere Regeln für Kontaktsport und Chöre.



Fernunterricht an Hochschulen (ab 2.11.)



Schliessung von Tanzlokalen und Discos



Regeln für Bars und Restaurants

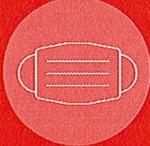
Höchstens 4 Personen pro Tisch



Sperrstunde von 23 bis 6 Uhr



Weiterhin: Sitzpflicht und Kontaktdaten erheben



Ausgedehnte Maskenpflicht

Neu (zusätzlich zu ÖV, Haltestellen und öffentlich zugänglichen Innenräumen):

-  In Schulen ab Sekundarstufe II
-  Bei der Arbeit drinnen (ausser am Arbeitsplatz, sofern Abstand eingehalten wird)

Ausnahmen: Kinder unter 12 Jahren und Personen mit ärztlichem Attest

-  Im Aussenbereich von Restaurants, Läden u.ä. sowie in belebten Fussgängerzonen
-  Im öffentlichen Raum, wenn Abstandhalten nicht möglich ist

Weiterhin gilt:

 Kontakte reduzieren

 Handhygiene beachten

 Wenn möglich Homeoffice

 Abstand halten

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun Svizra
Swiss Confederation

 Bundesrat
Conseil fédéral
Consiglio federale
Cussegl federal
Federal Council

Wo kann ich mich über den aktuellen Stand der Dinge informieren?

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) informiert auf seiner Website fortlaufend über die aktuelle Situation – international und in der Schweiz – und hat eine Hotline eingerichtet.

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

Wie kann ich im Falle einer Pandemie den Betrieb aufrechterhalten und meine Mitarbeitenden schützen?

Konsultieren Sie den [Pandemieplan](#) des BAG. Darin werden Massnahmen beschrieben, um im Pandemiefall die Mitarbeitenden vor Ansteckungen zu schützen und die Kernfunktionen des Unternehmens sicherzustellen.

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>

31. Oktober 2020