

Fact Sheet (5. Corona-Update)

Von: Dr. Emanuel Tschannen

Datum: 25. März 2020

Elfenau Schweiz AG
Jupiterstrasse 49
Postfach
CH-8044 Zürich
+41 44 545 32 88
info@elfenau.com
www.elfenau.com

Corona-Virus: Update für Arbeitgeber (Finanzhilfen; Kurzarbeit)

1. Zusammenfassung

1.1. Entwicklung

Am 20. März 2020 hat der Bundesrat im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ein umfangreiches Massnahmenpaket erlassen¹. Am 25. März 2020 wurden weitere Massnahmen zur Entlastung der Wirtschaft veröffentlicht:

Datum	Amt	Beschreibung	AS 2020	SR
25.03.3030	SECO	Änderung 6 der CoronaV-2 ✚ Ausfuhrkontrolle Schutz- ausrüstung	(38) 1065	818.101.24
	SECO	COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht ✚ Sistierung Meldepflicht	(38) 1071	823.115
	BSV	COVID-19-Verordnung BVG	(38) 1073	831.471
	SECO	Änderung 1 der COVID-19-VO ALV ✚ Pauschale Partner & Arbeitgeberähnlich	(38) 1075	837.033
	EFV	COVID-19- Solidarbürgschaftsverordnung ✚ Kreditvergabe / Bürgschaft	(38) 1077	951.261

1.2. Einschätzung

Unternehmen können ab dem 26. März 2020 eine durch den Bund abgesicherte Finanzhilfe von bis zu 10% des letzten Jahresumsatzes beantragen. Arbeitgeberähnliche Personen erhalten im Rahmen der Kurzarbeit eine Pauschale in der Höhe von CHF 3'320 pro Abrechnungsperiode. Neu besteht keine Voranmeldefrist für Kurzarbeit mehr. Kurzarbeit kann zudem telefonisch angemeldet werden. Die Stellenmeldepflicht bei über dem Durchschnitt liegender Arbeitslosigkeit wurde sistiert.

¹ Vgl. Webinar vom 24.03.3030 (Ziffer 3 unten).

2. Update vom 25.03.2020

2.1. Finanzhilfe für Unternehmen

Einzelunternehmen, Personengesellschaften oder juristische Personen mit Sitz in der Schweiz ("Unternehmen"), können bei einer teilnehmenden Bank² ein zinsloses Darlehen von bis zu CHF 500'000 beantragen. Darlehen über CHF 500'000 (bis maximal CHF 20 Mio.) sind zu verzinsen³. Der Bund bürgt über eine Bürgschaftsorganisation für das Darlehen. Das Unternehmen muss über eine UID verfügen sowie:

- vor dem 01.03.2020 gegründet worden sein;
- sich nicht in einem Konkurs- oder Nachlassverfahren oder in Liquidation befinden;
- aufgrund der Corona-Pandemie wirtschaftlich erheblich beeinträchtigt sein; und
- keine anderen Liquiditätserleichterungen im Zusammenhang mit COVID-19 bezogen haben (Sport; Kultur).

Die Höhe des Darlehens bemisst sich am Jahresumsatz und darf 10% desselben nicht übersteigen⁴. Für Start-ups gelten besondere Regeln⁵. Die Darlehen werden durch den Bund für fünf Jahre abgesichert⁶. Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über CHF 500 Mio. können keine abgesicherten Darlehen beziehen⁷. Wird ein Darlehen gewährt, darf das Unternehmen unter anderem keine Dividenden oder Tantiemen auszahlen oder Kapitaleinlagen zurückerstatten⁸. Verbürgte Darlehen i.S.v. Art. 3 der Solidarbürgschaftsverordnung gelten nicht als Fremdkapital im Sinne von Art. 725 Abs. 1 und 2 OR⁹. Wer vorsätzlich mit falschen Angaben ein Darlehen erwirkt oder die Mittel in Abweichung von Art. 6 Abs. 3 der Solidarbürgschaftsverordnung verwendet, wird mit Busse bis CHF 100'000 bestraft¹⁰.

2.2. Arbeitgeberähnliche Personen

Mit der Änderung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung¹¹ wurde die Kurzarbeitsentschädigung für arbeitgeberähnliche Personen¹² um 20% erhöht. Die betroffenen Personen erhalten eine Pauschale pro Abrechnungsperiode in der Höhe von CHF 3'320¹³. Diese geringfügige Änderung ist zu begrüßen, scheint aber immer noch zu tief angesetzt zu sein.

² Art. 3 Abs. 2 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung (AS 2020 1077-1098).

³ Der Höchstzins beträgt derzeit 0.5% p.a. (vgl. Art. 13 Abs. 3 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung).

⁴ Art. 7 Abs. 1 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

⁵ Art. 7 Abs. 2 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

⁶ Vollständig für Darlehen bis CHF 500'000; darüber zu 85% (vgl. Art. 4 Abs. 5 und Art. 5 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung).

⁷ Art. 6 Abs. 2 lit. a COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

⁸ Art. 6 Abs. 3 lit. a COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

⁹ Art. 24 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

¹⁰ Art. 23 COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung.

¹¹ COVID-19-Verordnung ALV (AS 2020 1075-1076)

¹² Gesellschafter, finanziell Beteiligte, Mitglieder des obersten Entscheidungsgremiums mit massgeblichem Einfluss auf die Gesellschaft sowie ihre mitarbeitenden (Ehe-)partner sowie (Ehe-)Partner des Arbeitgebers (vgl. Art. 5 COVID-19-Verordnung ALV)

¹³ Art. 5 COVID-19-Verordnung ALV.

2.3. Erleichterungen Kurzarbeit

Neu muss der Arbeitgeber keine Voranmeldefrist abwarten, wenn er Kurzarbeitsentschädigung beantragen will¹⁴. Kurzarbeit kann neu telefonisch vorangemeldet werden¹⁵. Die Voranmeldung ist zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als sechs (6) Monate dauert¹⁶. Die Änderungen stellen eine geringfügige Verbesserung der Situation für betroffene Betriebe dar.

2.4. Massnahmen Arbeitslosigkeit

Der Taggeldanspruch wird um maximal 120 Taggelder erhöht¹⁷. Gleichzeitig wird die Rahmenfrist für den Leistungsbezug bei Bedarf um zwei (2) Jahre verlängert¹⁸.

In Abweichung von Art. 53b AVV¹⁹ müssen Arbeitgeber offene Stellen in den Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit nicht mehr melden²⁰. Auch erhalten Arbeitgeber keine passenden Dossiers von der öffentlichen Arbeitslosenvermittlung und müssen keine geeigneten Kandidaten zu Bewerbungsgesprächen einladen²¹.

3. Beratung und zusätzliche Informationen

Für weiterführende Beratungen steht Ihnen [Dr. Emanuel Tschannen](#) gerne zur Verfügung. Dieses Update darf an Dritte weitergeleitet werden. Interessenten für den Mail-Verteiler der Elfenau Schweiz AG können sich unter info@elfenau.com registrieren. Die folgenden **Fact-Sheets** und **Updates** zum Thema wurden bisher versandt und können bei Bedarf nachbezogen werden:

- 26.02.2020 Corona-Virus, Arbeitsleitung und Lohnkosten (5 Seiten)
- 02.03.2020 Corona-Virus: Arbeitsleistung und Lohnkosten (Aktualisierung; 6 Seiten)
- 04.03.2020 Kurzarbeit wegen des Corona-Virus (Kurzversion)
- 09.03.2020 Corona-Virus: 2. Update für Arbeitgeber (Gesundheitsschutz / Smart Working)
- 13.03.2020 Corona-Virus: 3. Update für Arbeitgeber (Grenzgänger / Familienpflichten)
- 16.03.2020 Corona-Virus: 4. Update für Arbeitgeber (a.o. Lage / Veranstaltungsverbot)

Die folgenden **Webinare** sind auf YouTube abrufbar:

- 12.03.2020 [Corona-Virus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht](#)
- 24.03.2020 [Corona-Virus: Praxisfragen aus rechtlicher Sicht II](#)

¹⁴ Art. 8b Abs. 1 COVID-19-Verordnung ALV.

¹⁵ Art. 8b Abs. 2 COVID-19-Verordnung ALV.

¹⁶ Art. 8c COVID-19-Verordnung ALV.

¹⁷ Art. 8a Abs. 1 COVID-19-Verordnung ALV.

¹⁸ Art. 8a Abs. 2 COVID-19-Verordnung ALV.

¹⁹ Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111).

²⁰ Art. 2 COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht (AS 2020 1071-1072).

²¹ Art. 3 COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht

Interview mit Emanuel Tschannen in der [Schweizerischen Gewerbezeitung](#) vom 20.03.2020:

CORONA UND DIE FOLGEN – Emanuel Tschannen ist Rechtsanwalt und Eigentümer der Elfenua Schweiz AG in Zürich.

Der 44-jährige gebürtige Berner berät Unternehmer und KMU in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts – in Zeiten der Corona-Krise sind seine Auskünfte gefragter denn je.

«Täglich neu beurteilen»

Schweizerische Gewerbezeitung: Was sind die wichtigsten Herausforderungen, denen sich Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise gegenübergestellt sehen?

Emanuel Tschannen: Erste Priorität hat bei den meisten Unternehmen derzeit die Aufrechterhaltung der Produktionsfähigkeit, was eine fortlaufende Planung der verfügbaren Liquidität sowie Arbeitskräfte erfordert. Was unter normalen Bedingungen einfach scheint, ist derzeit anspruchsvoll: In den letzten Tagen mussten viele Entscheide auf Basis unvollständiger Informationen, quasi aus dem Nebel heraus, getroffen werden. Viele Unternehmen sind zudem von Umsatzrückgängen, Störungen und faktischen Betriebschliessungen betroffen. Hier stellt sich die Frage, wie Kosten eingespart bzw. aufgefangen werden können.

Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern in Sachen Gesundheitsschutz?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gesundheit seiner Mitarbeitenden im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren zu schützen. Besonders schutzbedürftig sind offiziell Mitarbeitende über 65 Jahre sowie gesundheitlich vorbelastete Personen. Nach meinem Dafürhalten sind bereits Mitarbeitende über 50 Jahre speziell zu schützen. Auch Schwangere und stillende Mütter gilt es zu schützen.

Geschieht dies nicht, verletzt der Arbeitgeber vertragliche und gesetzliche Pflichten. Daraus kann im Einzelfall ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmenden resultieren.

Haben Arbeitnehmer – dort, wo das überhaupt möglich ist – ein Anrecht darauf, ihre Arbeit im «Home-Office» zu leisten?

Bis Freitag, den 13. März 2020, hätte ich diese Frage mit Nein beantwortet. Seit dem 17. März 2020 haben besonders schutzbedürftige Mit-



«Die Lage ist für alle neu» Rechtsanwält Emanuel Tschannen. *StB 2020*

arbeitende in der Tat Anspruch auf Home-Office bzw. bezahlten Urlaub.

Was muss der Arbeitgeber tun, damit Home-Office geregelt funktioniert?

Kinder wissen, dass die Änderung von Spielregeln während des Spiels zu Streit führt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind deshalb gut beraten, die für das Home-Office geltenden «Spielregeln» vor Spielbeginn zu definieren. Zu denken ist insbesondere an die Erreichbarkeit, die Zettelfassung, die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen sowie den Auslagensatz für Informatikmittel und Raumkosten. In der aktuellen Situation sich überschlagender Ereignisse empfehle ich, die verbindlichen Spielregeln spätestens innert Monatsfrist in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag verbindlich zu regeln.

Die einer «freiwilligen Selbstquarantäne» gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. Steht das nicht im Widerspruch zur Aufforderung durch die Behörden, dass Menschen Selbstverantwortung übernehmen?

Doch, das tut es in der Tat. Gesundheitsschutz und Broterwerb sollten nicht in Konkurrenz zueinander stehen. Aus meiner Sicht schob der Bundesrat den schwarzen Peter

etwas vorzeitig den Arbeitgebern zu, die nun individuelle Lösungen ermöglichen sollen. Diese können die Karte aber der Arbeitslosenkasse weiterrücken, zumindest dann, wenn sie Kurzarbeit angemeldet haben oder dies planen.

Wie sieht es um die Lohnfortzahlungspflicht bei Selbstverschulden, wenn z. B. ein Angestellter trotz Warnung in ein vom Coronavirus stark betroffenes Gebiet, etwa die Lombardei, reist?

Die WHO hat COVID-19 zur Pandemie erklärt und gemäss BAG und EDA besteht weltweit ein erhebliches Ansteckungsrisiko. Daher würde ich heute nicht nur die Reise in die Lombardei als Selbstverschulden qualifizieren, sondern die Nichteinhaltung der Gesundheitsempfehlungen des BAG insgesamt: Wer jetzt in den Ausgang geht und Party macht, handelt unverantwortlich und hat den daraus resultierenden Schaden im Falle einer Infektion selbst zu tragen.

Schränken die Behörden die Bewegungsfreiheit ein, so kann das auch die Arbeitswege erschweren. Wie sollen Unternehmer damit umgehen?

Der Bundesrat und das BAG empfehlen in der Tat, den öffentlichen Verkehr möglichst zu meiden. Was das konkret für Auswirkungen haben wird, werden wir erleben. Aus rechtlicher Sicht fällt der Arbeitsweg in die Risikosphäre des Arbeitnehmers und nicht in jene des Arbeitgebers. Dieser kann betroffenen Arbeitnehmenden kulanterweise flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen. Dazu verpflichtet ist er aber nicht. Nicht zu vergessen ist, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber den geltenden Arbeitsvertrag jederzeit einvernehmlich anpassen und beispielsweise eine befristete Reduktion des Pensums vereinbaren können.

Wie sollen die Mitarbeiter, wie die Kunden über betriebsinterne Corona-Infektionen oder die

Aktivierung eines betriebseigenen Pandemieplans informiert werden?

Das ist eine heikle Frage, weil hier unterschiedliche Interessen gegeneinander abzuwägen sind. Auf keinen Fall sollten Unwahrheiten oder Halbwahrheiten kommuniziert werden. Auch die Namen betroffener Mitarbeitender sollten nicht kommuniziert werden. Intern würde ich eine Infektion nur dort kommunizieren, wo ein legitimes Informationsbedürfnis von Direktbetroffenen besteht. Wichtiger als die Kommunikation des Einzelfalls scheinen mir die Ableitungen daraus: Sind die anderen Mitarbeitenden gefährdet oder nicht? Welche Massnahmen wurden zu ihrem Schutz getroffen? In Bezug auf Kunden müssen betroffene Unternehmen nur dann informieren, wenn sie eine entsprechende vertragliche Verpflichtung eingegangen sind. Das kann beispielsweise bei Zulieferern der Pharmabranche durchaus der Fall sein.

Welche Instrumente können zur Planung der Arbeit in einer Pandemie-Situation eingesetzt werden?

Hier messe ich mir keine Behörde der Unternehmen an. Taugliche Instrumente sind meines Erachtens elektronische Personalplanungstools, welche Planung und Zettelfassung kombinieren.

Welche Haltung sollen Unternehmer gegenüber ihren Kunden einnehmen, um diese, sich selbst und die gemeinsame Geschäftsbeziehung zu schützen?

Im physischen Umgang mit Dritten hat die Umsetzung der Empfehlungen des BAG Priorität. Aus vertragsrechtlicher Sicht empfehle ich zu prüfen, ob in den einschlägigen Lieferverträgen höhere Gewalt (oder «Force Majeure» bzw. «Hardship») geregelt ist. In dem Fall gehen Leistungspflichten allenfalls unter oder ruhen bis zu einer Entspannung der Lage. Gestützt darauf, kann mit dem

Vertragspartner eine für beide Parteien stimmige Lösung verhandelt werden.

Was muss ein Arbeitgeber beachten, der Kurzarbeit beantragen will?

Kurzarbeit bedarf der Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden sowie eines Arbeitsausfalls von insgesamt mindestens zehn Prozent des Betriebs bzw. Betriebszells. Der Betrieb muss über eine nachvollziehbare Zettelfassung verfügen. Wird Gleitzeit gearbeitet, muss diese mit den Mitarbeitenden schriftlich vereinbart sein.

Was droht Unternehmen, die zu Unrecht – etwa weil ihre Vertragskette nicht durch das Virus ausgelöst wurden – Kurzarbeitsentscheidungen zu beziehen versuchen?

Wer zu Unrecht Leistungen bezieht, macht sich strafbar. Die erhaltenen Entschädigungen sind zurückzahlen.

Wie kann zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Behörden ein Klima des Vertrauens aufrechterhalten werden?

Wir befinden uns nicht nur juristisch in einer «ausserordentlichen Lage»: Die Lage ist für alle neu, von Unsicherheit geprägt und muss täglich neu beurteilt werden. Daher empfehle ich Flexibilität und die Bereitschaft zu kreativen Lösungen. Arbeitgeber beispielsweise sollten kulant sein, aber auch die Grenzen der Leistungspflicht und -fähigkeit aufzeigen. Arbeitnehmer wiederum sollten ihren Teil zur Bewältigung der Krise beitragen und sich nicht instrumentalisieren lassen. Der Staat muss die von seinen Anordnungen betroffenen Unternehmen unbürokratisch und rasch unterstützen. Das beinhaltet auch die Entwicklung von Lösungen für Selbstständige und Kleinstunternehmer, die keine Kurzarbeit abrechnen können.

Interview: Gerhard Eggst www.elfenau.com

* * *

Die ELFENAU SCHWEIZ AG ist eine Anwaltskörperschaft und als solche im Handelsregister des Kantons Zürich eingetragen. Die Mehrzahl unserer Kunden sind Unternehmer und KMU mit bis zu 2'000 Mitarbeitenden. Wir bieten kombinierte Rechts- und Wirtschaftsdienstleistungen an und sind auf Gesellschafts-, Vertrags-, und Arbeitsrecht spezialisiert. Zudem vertreten wir unsere Klienten bei Bedarf vor Gericht.

Dr. Emanuel Tschannen ist Rechtsanwalt und hat an der HEC Paris ein Executive MBA absolviert. Emanuel Tschannen ist auf Vertrags-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert und im Anwaltsregister der Kantons Zürich eingetragen. Er ist Mitglied des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV) und des Schweizerischen Anwaltsverbands (SAV).