

# Information Coronavirus

## Allgemeines

Dieses Blatt enthält die zweckdienlichen Informationen für die Unternehmen der Walliser Bauwirtschaft im Rahmen der Pandemie in Zusammenhang mit dem neuen Coronavirus (COVID-19). Die untenstehenden Informationen zeigen einige Antworten auf.

Der Inhalt dieses Blatts wird regelmässig anhand der Entwicklung der Situation aktualisiert.

*(Januar-April - Letzte Aktualisierungen: Juni 2022)*

## Offizielle und allgemeine Informationen

---

### Hotline Kanton Wallis:

Webseite: <https://www.vs.ch/de/web/coronavirus/home>

Telefon: +41 58 433 0 144 (täglich von 8.00 bis 20.00 Uhr)

### Hotline Bundesamt für Gesundheit:

Telefon: +41 58 463 00 00 [täglich 24 Stunden]

- **Die häufigsten Fragen für die Unternehmen [Rechte und Pflichten]**  
[FAQ «Pandemie und Betriebe» \(WBF/SECO\)](#)
- **Wirtschaftliche Tätigkeiten und Anlässe**
  - Sämtliche Arten von Tätigkeiten sind immer noch den Weisungen der Bundesverordnung und den kantonalen Bestimmungen unterstellt. Zahlreiche Lockerungen haben bereits stattgefunden, aber die Situation verändert sich ständig und variiert stark anhand der Tätigkeitsart.  
Mitteilung 30.3.22 : [https://www.vs.ch/de/web/coronavirus#ancre\\_mesures](https://www.vs.ch/de/web/coronavirus#ancre_mesures)
  - Empfehlung für sämtliche anderen Tätigkeiten der Privatwirtschaft, wie der Bauwirtschaft: sich an die neue Situation anpassen, die verstärkten Hygienenormen und die geeignete Sozialdistanz einhalten.

### Situation am 22.6.22

- **Kurzarbeitsentschädigung (KAE) neu – (s. Seite 7)**

#### **Wichtigsten Regelungen ab April 2022**

<https://www.arbeit.swiss/seco Alv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>

#### **Medienmitteilung des Bundesrates vom 17.12.2021**

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-86545.html>

#### **Anspruch auf KAE für gewisse Personenkategorien ab dem 1.10.2021**

«Unecht befristet» angestellte Arbeitnehmende, d.h. mit einem **befristeten Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit**, behalten den Anspruch auf KAE, jedoch nur solange der Arbeitsvertrag nicht gekündigt wurde oder ab dem Zeitpunkt, ab dem keine vorzeitige Auflösung mittels regulärer Kündigung mehr möglich ist. Die anderen Angestellten mit einem befristeten Arbeitsverhältnis haben ab dem 1. Oktober 2021 keinen Anspruch mehr auf KAE.

**Lernende** haben ab dem 1. Oktober 2021 keinen Anspruch mehr auf KAE.

Die detaillierten Massnahmen finden Sie weiter unten im Dokument.

Die Informationen in Zusammenhang mit der Kurzarbeit finden Sie unter :

<https://www.vs.ch/de/web/sict/kae-coronavirus>

<https://www.vs.ch/de/web/sict>

#### [Neue Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft \(SECO\)](#)

- **Quarantänepflicht : Liste der Staaten und Gebiete**

Die Staaten oder Gebiete mit erhöhtem Ansteckungsrisiko werden in der Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs definiert. Diese Liste wird regelmässig aktualisiert.

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html#-16815908>

- **Empfehlungen für das Erarbeiten von Schutzkonzepten**

Wir machen Sie auf die kantonalen und eidgenössischen Weisungen für Veranstaltungen mit mehr als 30 Personen aufmerksam. In diesem Fall muss ein Schutzkonzept erstellt und umgesetzt werden:

<https://ocvs.ch/de/Covid-19/>

<https://www.ocvs.ch/uploads/default/id-366-KWRO-Empfehlungen-Schutzkonzept-V3-20200824.pdf>

# Arbeitsrecht

Aufgrund der Beschlüsse der Behörden in Bezug auf die Coronavirus-Epidemie in der Schweiz und in den benachbarten Ländern teilt Ihnen der Walliser Baumeisterverband folgende Informationen mit:

## Sorgfaltspflicht

---

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer die vom Bund verordneten Hygienemassnahmen strikt anwenden, wie zum Beispiel sich regelmässig und sorgfältig die Hände waschen, in die Armbeuge husten und niesen, den Sicherheitsabstand einhalten:

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

NB: Die Kontrollen der Einhaltung der Weisungen müssen regelmässig über die Leitungskette Vorarbeiter, Polier, Bauleiter oder Unternehmer erfolgen. Es wird ausserdem empfohlen, die Anweisungen jeweils morgens zu wiederholen, um einen gesundheitsfördernden Reflex zu erzeugen.

Der Arbeitgeber muss auch vorsichtig sein, wenn sich ein Arbeitnehmer in einem Staat mit hohem Infektionsrisiko aufgehalten hat. Diese Personen müssen sich bei ihrer Einreise in die Schweiz für 10 Tage in Quarantäne begeben. Die betroffenen Staaten stehen auf einer Liste, die regelmässig an die epidemiologische Situation angepasst wird. Sie finden diese Liste unter folgendem Link:

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html#-16815908>

## Kranke Arbeitnehmer

---

### Auftreten von Symptomen

Gemäss Art. 328 OR muss der Arbeitgeber die Gesundheit seiner Arbeitnehmer schützen. So muss der Arbeitgeber bei Verdacht auf eine Ansteckung (Kopf- oder Halsschmerzen, Erschöpfung, Fieber) die betroffenen Personen unverzüglich nach Hause schicken.

Diese müssen sofort einen Arzt aufsuchen, um **ein Arzzeugnis zu erhalten**, das dem Arbeitgeber zu übermitteln ist, damit dieser den Fall der Versicherung für Erwerbsausfall bei Krankheit melden kann. Ohne Arzzeugnis muss der Arbeitgeber oder die Versicherung den Lohn nicht zahlen.

### Arzzeugnis obligatorisch

Unser Vertrag sieht vor, dass ein Arzzeugnis **ab dem 2. Tag der Abwesenheit zu liefern ist**.

**Das Bundesamt für Gesundheit** empfiehlt, ein Arzzeugnis nur bei einer Abwesenheit von mehr als 5 Tagen zu verlangen, um die Gesundheitseinrichtungen nicht zu überlasten.

**Wir haben unsere Partner um eine Stellungnahme gebeten. Aufgrund der ersten Antworten ist klar: kein Arzzeugnis, keine Entschädigung.**

Die Krankheitsfälle sind grundsätzlich nicht durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) gedeckt und müssen vorrangig der Krankenversicherung für Erwerbsausfall gemeldet werden.

**NB.**

---

Der Bundesrat hatte beschlossen, **die Erwerbsausfall-Zahlungen für Covid-19** frühestens ab dem 17. März 2020 zu gewähren. In seinem Beschluss vom 16. Februar 2022 hebt er diese Zahlungen in Bezug auf lausgefallene Fremdbetreuung, Veranstaltungsverbot, Betriebsschliessung und eingeschränkte Erwerbstätigkeit **ab dem 17. Februar 2022** auf. <sup>2</sup>Für schutzbedürftige Personen besteht der Anspruch auf Zulagen bis zum 31. März 2022.

## **Kranke Arbeitnehmer während der Ferien**

---

Eine Krankheit bildet einen Umstand, der es dem Arbeitgeber nicht erlaubt, den Bezug von Ferien vorzuschreiben, weil - abgesehen von einem freiwillig gewährten unbezahlten Urlaub - das Auftreten einer vom Arbeitnehmer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit zu einem entsprechenden Anspruch auf Leistungen führt. Deshalb können die durch ein Arzzeugnis bestätigten Krankheitstage nicht als Ferientage verbucht werden. Darüber hinaus ist wie oben vorzugehen.

## **Hüten von kranken oder von Schulen und Kinderkrippen nicht betreuten Kindern (Ende am 16.02.22)**

---

Wie kranke Erwachsene, müssen auch kranke Kinder zu Hause bleiben. Die Eltern müssen eine Betreuung organisieren.

Gemäss Art. 36 Abs. 3 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes (ArG) hat der Arbeitgeber Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben. Der Urlaub wird nur einem Elternteil gewährt. Der von einem Arbeitnehmer in Anwendung von Art. 36 Abs. 3 ArG bezogene Urlaub bildet einen Fall, auf den Artikel 324a Abs. 1 OR abzielt. Demzufolge hat der Arbeitnehmer für die entsprechende Dauer Anspruch auf seinen Lohn.

Dies ist sinngemäss im Fall einer vom Kanton angeordneten offiziellen Schliessung anzuwenden.

In seinem neuen Massnahmenpaket hat der Bundesrat den Schutz der Arbeitnehmer ausgeweitet, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist.

Betroffen ist nur die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren. Wenn die Arbeit von zu Hause aus möglich ist, besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

'Der Anspruch beginnt am 4. Tag, also nach den 3 vom Arbeitgeber bezahlten Tagen aufgrund des Artikels 324a OR. Die Entschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.— pro Tag. Dies entspricht einem versicherten Lohn von CHF 7'350.—.

Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn nicht bereits Leistungen aus einer anderen Sozial- oder Privatversicherung oder von Dritten ausbezahlt werden. Es handelt sich um eine subsidiäre Entschädigung.

Die anspruchsberechtigte Person, also der Elternteil, der sein(e) Kind(er) betreut - eine einzige Entschädigung pro Elternteil -, muss bei der AHV-Kasse ein Gesuch stellen. Für die Mitglieder des WBV handelt es sich um die Kasse Consimo <https://www.consimo.ch/>. Ein Formular sollte rasch zur Verfügung stehen.

Hingegen besteht während der Schulferien kein Anspruch auf Entschädigung, da die Schulen ebenfalls geschlossen sind und die Eltern sich folglich entsprechend organisieren müssen.

**Achtung** : Die Unternehmen, welche diese Entschädigung vor der Auszahlung vorschiesen, dürfen sie nicht im Voraus in den Gesamtlohn integrieren. Andernfalls müssten sie anschliessend Korrekturen vornehmen, zumindest die Beiträge des Arbeitnehmers zurückzahlen.

**Präzisierungen zu den Bedingungen für das Inkasso der Sozialbeiträge, die von den Erwerbsausfallentschädigungen abzuziehen sind, die Ihre Arbeitnehmer allenfalls bezogen haben :**

Gemäss Art. 9 der *Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19)* sind die Entschädigungen, die von der Verordnung abgedeckt sind und während der entsprechenden Periode bezogen worden sind, den Sozialbeiträgen unterstellt.

Das bedeutet, dass die üblichen Beiträge an AHV, IV, Erwerbssersatzordnung und gegebenenfalls an die Arbeitslosenversicherung von diesem Betrag abgezogen werden. Dabei ist zu betonen, dass dieser Beitrag paritätisch vom Angestellten und der zuständigen Kasse, beziehungsweise vom Bund, bezahlt wird.

Falls Sie also Rechnungen betreffend diese Beiträge erhalten [was eventuell der Fall sein kann, wenn Sie während der betreffenden Periode Ihren Angestellten die Entschädigungen im Voraus bezahlt haben], können Sie diese ohne Weiteres an Ihre Arbeitnehmer weiterleiten, die den Anteil, der sie betrifft, übernehmen müssen. Sie haben auch die Möglichkeit, die Rechnungen mit den künftigen Löhnen zu kompensieren [ungerechtfertigte Bereicherung, Artikel 62 OR].

## **Besonders gefährdete Personen**

---

Die Homeoffice-Empfehlung sowie die Vorgaben zum Schutz der Gruppe besonders gefährdeter Personen sind aufgehoben worden. Diese müssen also auch wieder an den Arbeitsort zurückkehren. Die Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, gemäss dem Arbeitsgesetz die notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit ihrer Angestellten zu ergreifen.

## **Personen in Quarantäne**

---

Die Personen, welche unter ärztlich angeordneter Quarantäne stehen, weil sie Symptome des COVID-19 aufweisen, ohne jedoch im Sinn der Krankenversicherung arbeitsunfähig zu sein, oder weil sie unter einem Dach mit einer Person leben, die insbesondere unter Symptomen einer akuten

Atemwegserkrankung leidet [den Letztgenannten wird dringend empfohlen, bei ihrem Hausarzt ein Arztzeugnis zu verlangen; eine mündliche Stellungnahme der Hotline genügt unserer Ansicht nach nicht], haben Anspruch auf eine Entschädigung (Ende 2.2.2022), sofern sie obligatorisch bei der AHV versichert sind und einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Der Anspruch endet mit Aufhebung der Quarantäne, spätestens aber, sobald zehn Taggelder ausgerichtet wurden. Wenn nach 10 Tagen keine Symptome aufgetreten sind, gilt die Person nämlich als gesund und kann ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen.

Die Entschädigung wird dem Anspruchsberechtigten ausbezahlt und läuft nicht über den Arbeitgeber. Die anspruchsberechtigte Person muss bei der AHV-Kasse ein Gesuch stellen. Für die Arbeitnehmer der Mitgliederunternehmen des WBV handelt es sich um die Kasse Consimo.

Die Entschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.— pro Tag [Erklärungen oben].

**Achtung** : Die Unternehmen, welche diese Entschädigung vor der Auszahlung vorschiesen, dürfen sie nicht im Voraus in den Gesamtlohn integrieren. Andernfalls müssten sie anschliessend Korrekturen vornehmen, zumindest die Beiträge des Arbeitnehmers zurückzahlen.

**Präzisierungen zu den Bedingungen für das Inkasso der Sozialbeiträge, die von den Erwerbsausfallentschädigungen abzuziehen sind, die Ihre Arbeitnehmer allenfalls bezogen haben (s. Seite 5)**

! Vergessen Sie auch Ihre Meldepflicht gegenüber den Bauherren nicht, wenn die Quarantänemassnahmen oder die Zahl der in ihrer Gesundheit betroffenen und arbeitsunfähigen Personen die Ausführung Ihrer Arbeiten behindern und die Einhaltung des vorgesehenen Terminplans verunmöglichen. Diesbezüglich finden Sie die gesamte notwendige Dokumentation auf unserer Webseite (<https://www.ave-wbv.ch/de/news/muster-dokumente-fuer-unternehmen-vertragliche-informationen-3284/>). Wir bitten Sie, sich darauf zu beziehen, um in der Folge unnötige und unproduktive Diskussionen zu vermeiden. **Es ist besser, zu viel zu informieren als zu wenig.**

### **Nicht kranke Arbeitnehmer, die aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben**

---

Die Arbeitnehmer, welche aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben, ohne dass sie krank werden oder Symptome aufweisen, müssen ihre vertraglichen Aufgaben wahrnehmen und der Arbeitgeber kann von ihnen mit einer Mahnung verlangen, dass sie zur Arbeit kommen. Wenn sie sich weigern, ist dies als Verlassen des Arbeitsplatzes zu betrachten und der Lohn ist während der unbegründeten Abwesenheit nicht zu bezahlen.

### **Abwesenheit oder Krankheit von wichtigen Arbeitnehmern oder Schlüsselpersonen**

---

Wenn gewisse Arbeitnehmer, welche eine wichtige Funktion ausüben (Arbeitskoordinatoren, Vorarbeiter, Poliere, Führungskräfte, usw.), erkranken, kann das innerhalb des Unternehmens zu Störungen führen. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, sein Unternehmen zu organisieren und die notwendigen Massnahmen zu ergreifen, damit die Arbeitnehmer über sämtliche zweckdienlichen Ressourcen verfügen (Personal, Maschinen, Werkzeug, Transportmittel, usw.), um ihre Arbeit auszuführen. Der Arbeitgeber kann folglich gezwungen sein, die abwesenden Führungskräfte oder das qualifizierte Personal zu ersetzen, wenn deren Anwesenheit unabdingbar ist. Wenn gewisse Arbeitnehmer aufgrund der Abwesenheit einer Schlüsselperson ihre Arbeit

trotzdem nicht ausführen können, führt dies zu einem Arbeitgeberverzug, so dass dieser den Lohn bezahlen muss. Gegebenenfalls kann er im Fall eines Verzugs versuchen, dem Arbeitnehmer eine geeignete Ersatztätigkeit zu übertragen, statt auf die Arbeitsleistung zu verzichten, oder der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Überstunden zu kompensieren, wenn dies vorgängig vereinbart worden ist. Die Abwesenheit von wichtigen Arbeitnehmern oder Schlüsselpersonen ist kein Grund für eine Kurzarbeitsentschädigung (KAE).

## Verschieben der Ferien: 3 Monate im Voraus

---

In Bezug auf die Problematik von sinkenden oder fehlenden Bestellungen oder von Kunden, welche sich weigern, Bestellungen abzunehmen, und den Arbeitsmangel, der sich daraus ergeben kann, wäre es für den Arbeitgeber möglich, abgesehen vom Abbau der Überstunden, die Ferien einseitig zu verschieben. Trotz seiner grossen Machtbefugnis in dieser Beziehung muss er jedoch die legitimen Interessen des Arbeitnehmers in Betracht ziehen, soweit sie mit den Interessen des Unternehmens vereinbar sind. Das bedeutet, dass er die familiäre Situation des Arbeitnehmers, sein Alter, seine Dienstjahre, seine persönlichen Vorlieben und Interessen, usw. berücksichtigen muss. Wenn es nicht möglich ist, die Wünsche des Arbeitnehmers mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen, muss sich der Arbeitnehmer an die vom Arbeitgeber festgelegten Daten halten. Seine Treuepflicht gebietet ihm, die legitimen Interessen des Arbeitgebers zu schützen. Zudem muss betont werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern gewisse Ferienzeiten auferlegen kann, welche den Zeiten der Schliessung des Unternehmens entsprechen. Die Arbeitnehmer müssen jedoch mindestens drei Monate im Voraus informiert werden und neben den Betriebsferien noch über genügend Ferientage verfügen. Das Aufschieben oder Vorverlegen von Ferientagen wäre also mit der Einwilligung des Arbeitnehmers, oder bei Fehlen einer Absprache, durch die Einhaltung einer gewissen Frist durch den Arbeitgeber möglich.

## Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

---

Der Bund hat bestimmte Regeln zur Kurzarbeit (KAE) gelockert. Folgende Änderungen des COVID-19-Gesetzes gelten ab dem 20. März 2021:

1. Aufhebung der zehntägigen Voranmeldefrist für die Zeit vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2021
2. Erhöhung der Dauer der Kurzarbeitsbewilligungen von 3 auf 6 Monate für die Zeit vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2021
3. Kurzarbeitsbewilligung für Arbeitgeber, die von den behördlich angeordneten Massnahmen seit dem 27. Dezember 2020 betroffen sind.

Arbeitgeber, die seit dem 1. September 2020 mindestens eine Kurzarbeitsbewilligung erhalten haben, können **bis spätestens am 30. April 2021** anhand des Formulars [«Gesuch um Anpassung einer Bewilligung für Kurzarbeit»](#) um eine Anpassung ersuchen (keine automatische Korrektur). Das Gesuch ist per E-Mail an nachfolgende Adresse zu übermitteln: [sict-diha-retro@admin.vs.ch](mailto:sict-diha-retro@admin.vs.ch). NB. Die entsprechenden neuen Abrechnungen mit der Gesamtzahl der Ausfallstunden müssen **bis zum 30. April 2021** bei der Arbeitslosenkasse eingereicht werden.

Neue Kurzarbeitsgesuche sowie Verlängerungsgesuche müssen online anhand dem Formular [«Voranmeldung von Kurzarbeit»](#) auf der Internetseite [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) eingereicht werden. Sie können auch das vereinfachte Formular [«Voranmeldung von Kurzarbeit»](#) per Post (in 2 Exemplaren) an die DIHA senden.

**Anspruch auf KAE für gewisse Personenkategorien ab dem 1.10.2021** (vgl. Weisung 2021/16 und andere des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) «Aktualisierung Sonderregelungen aufgrund der Pandemie») **Neu**

«Unecht befristet» angestellte Arbeitnehmende, d.h. mit einem **befristeten Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit**, behalten den Anspruch auf KAE, jedoch nur solange der Arbeitsvertrag nicht gekündigt wurde oder ab dem Zeitpunkt, ab dem keine vorzeitige Auflösung mittels regulärer Kündigung mehr möglich ist. Die anderen Angestellten mit einem befristeten Arbeitsverhältnis haben ab dem 1. Oktober 2021 keinen Anspruch mehr auf KAE.

**Lernende** haben ab dem 1. Oktober 2021 keinen Anspruch mehr auf KAE.

## **KAE ab 1. Januar 2022**

---

**Am 17. Dezember 2021 haben das Parlament und der Bundesrat entschieden, die geltenden Bestimmungen im Bereich der KAE zu verlängern.**

Das Parlament hat folgende Bestimmungen **bis 31. Dezember 2022** verlängert:

- Aufhebung der Voranmeldefrist
- Bewilligungsdauer für Kurzarbeit von bis zu sechs Monaten
- Höhere KAE für geringe Einkommen

**Der Bundesrat hat für die Monate Januar bis März 2022 Folgendes entschieden:**

- Verlängerung des summarischen Abrechnungsverfahrens
- Aufhebung der Karenzzeit
- Verlängerung der Nichtanrechnung von Einkommen aus Zwischenbeschäftigungen
- Verlängerung der Nichtanrechnung von Mehrstunden aus Vorperioden

**Zudem hat der Bundesrat entschieden :**

Für Unternehmen, die der 2G+-Regel unterliegen, wird der Anspruch auf KAE für Arbeitnehmende auf Abruf mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, Arbeitnehmende mit befristetem Vertrag und Lernende frühestens ab 20. Dezember 2021 bis 31. März 2022 reaktiviert.

Der Bundesrat wird die entsprechende Verordnungsanpassung im Januar 2022 vornehmen.

Die wichtigsten Änderungen bestehen somit darin, dass vom 1. Januar 2022 bis 31. März 2022 die Karenzzeit erneut aufgehoben und eine Sonderregelung für Unternehmen eingeführt wurde, die von der 2G+-Regel betroffen sind.

### **Weitere Informationen**

[www.travail.swiss](http://www.travail.swiss)

Hotline 027 / 606.73.07 diha-kae-alv@admin.vs.ch

## **Die selbstständig Erwerbenden**

---

Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden, werden entschädigt.

Der Anspruch beginnt frühestens am 17. März 2020 und endet spätestens, sobald die Massnahmen aufgehoben werden. (*aufgehoben ab 17. Februar 2022*)

Die Entschädigung beträgt 80 % des durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.— pro Tag.

Die kantonale Entschädigung von maximal 4410 Franken für Selbständigerwerbende, die keinen Anspruch auf Bundeshilfe haben, wird für den Monat Mai beibehalten. Davon betroffen sind Selbständigerwerbende, deren Reingewinn weniger als 10'001 Franken oder mehr als 90'000 Franken beträgt. Die Bedingungen zum Erhalt der Entschädigung bleiben gleich.

Darüber hinaus wird Selbständigerwerbenden, deren Erwerbersatz des Bundes am 16. Mai ausläuft, eine halbe kantonale Entschädigung ausbezahlt. Es handelt sich um Selbständigerwerbende, deren AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen zwischen 10'001 und 90'000 Franken liegt.

Diese Entschädigung ist subsidiär. Der Anspruch besteht nur, wenn keine anderen Möglichkeiten bestehen [Privat- und Sozialversicherungen, ...].

Die Gesuche müssen bei der AHV-Ausgleichskasse eingereicht werden. Für die Mitglieder des WBV ist dies die Kasse Consimo [siehe oben].

In seiner Sitzung vom 1. Juli 2020 hat der Bundesrat beschlossen, den Anspruch der direkt oder indirekt von Massnahmen gegen das Corona-Virus betroffenen Selbständigerwerbenden auf Corona-Erwerbersatz bis zum 16. September zu verlängern. Gleichzeitig hat der Bundesrat beschlossen, dass die in ihrer eigenen Firma angestellten Personen im Veranstaltungsbereich, die sich in einer Härtefallsituation befinden, neu ebenfalls vom 1. Juni bis zum 16. September 2020 Corona-Erwerbersatz beanspruchen können.

## **Ausländische Arbeitnehmer [Grenzgänger]**

---

Die im Ausland wohnenden Arbeitnehmer (Grenzgänger), welche von einem Einreiseverbot betroffen sein könnten, müssen die notwendigen Schritte bei der Arbeitslosenkasse ihres Wohnorts unternehmen.

## **Erleichterung bei der Bezahlung von Sozialversicherungsbeiträgen**

---

Die AHV-Ausgleichskassen können für die Beiträge an die Sozialversicherungen einen Zahlungsaufschub gewähren, und zwar gemäss einer Verordnung vom 20. März 2020, welche die Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sowie die Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung ändert.

Allerdings müssen dazu gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. Der Schuldner muss bei seiner AHV-Ausgleichskasse [Consimo für die Mitglieder WBV] ein Gesuch einreichen, das folgende Elemente kumulativ nachweist oder zumindest nachweisbar macht:

1. er muss Liquiditätsprobleme glaubhaft machen;
2. er muss bereit sein, regelmässige Ratenzahlungen zu leisten;
3. er muss als Zeichen seines guten Willens umgehend eine erste Rate zahlen;
4. es müssen objektive Gründe für die Annahme bestehen, dass der akzeptierte Betrag der Raten und die laufenden Beiträge regelmässig bezahlt werden können.

Der Zahlungsaufschub ist während sechs Monaten von Verzugszinsen befreit.

Die vom WBV verwalteten Kassen werden Zahlungsaufschübe im gleichen Ausmass wie die Kasse Consimo für ihre Mitglieder, beziehungsweise wie die kantonale Ausgleichskasse für die übrigen Beitragspflichtigen, gewähren.

## Unterbruch der Ausführung oder Nichtausführung des Werkvertrags

---

Wenn die Verzögerung oder Nichtausführung wegen des Unternehmers erfolgt, muss der Kunde unverzüglich schriftlich darüber informiert werden, indem ihm mitgeteilt wird, dass der Unterbruch der Arbeiten aufgrund einer Epidemie erfolgt ist und nicht dem Unternehmer zuzuschreiben ist. Es muss der Beweis der intern getroffenen Massnahmen zur Bekämpfung der Folgen der Epidemie geliefert werden, wie zum Beispiel eine Kopie des Antrags auf KAE, beziehungsweise die Mitteilung der Verschiebung der Lieferung von Waren und/oder Material.

In der obligatorischen Meldung muss erwähnt sein, dass die nicht dem Unternehmer zuzuschreibenden Umstände eine Verlängerung der vertraglichen Fristen zur Folge haben und dass die Vertragsstrafen in diesem Zusammenhang nicht fällig werden.

Idealerweise sollte der Vertrag die Norm SIA-118 integrieren, das heisst, auf diese verweisen oder sie als anwendbar erklären. Zumindest wäre es zweckdienlich, sich auf die Art. 59 und 96 ff. SIA-118 zu beziehen.

Wenn die Verzögerung oder die Nichtausführung wegen des Kunden und ebenfalls aufgrund der Epidemie erfolgt, hat der Unternehmer das Recht, von diesem den Beweis der getroffenen Massnahmen zur Bekämpfung der Epidemie zu fordern. Wenn der Kunde ohne wichtige Gründe die Übergabe des Bauwerks, den Zugang zur Baustelle, zur Arbeits- oder Lieferstelle verweigert oder den Unternehmer nicht bezahlt, ist er in Verzug. Dies kann den Unternehmer dazu berechtigen, Forderungen zu stellen, den Vertrag nach vorgängiger Mahnung aus wichtigen Gründen aufzulösen und für die gesamten bereits ausgeführten Arbeiten entschädigt zu werden.

Gegenwärtig werden von den Bauleitungen, welche die Bauherren vertreten, gewisse Baustellensitzungen annulliert, welche für die Weiterführung der Arbeiten notwendig sind. Wir empfehlen Ihnen, in einer Mitteilung zu erklären, dass jede Verzögerung aufgrund von Sitzungsannullierungen und fehlenden Weisungen nicht zulasten des Unternehmens geht und dass Sie sich ebenfalls das Recht vorbehalten, Forderungen für den Aufpreis zu stellen, der durch diese Situation entstehen könnte.

Vorlagen

[- Obligatorische Meldung](#)