



Merkblatt Coronavirus

1. Allgemeines

Mit der Ausbreitung des Coronavirus stellen sich für den Praxisalltag Fragen in verschiedener Hinsicht, insbesondere bezüglich Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz.

2. Arbeitsrecht

2.1 Weisungsrecht der Arbeitgeberin

a. Kompensation von Überstunden

Eine Kompensation von Überstunden ist nur im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin möglich (Art. 321c Abs. 2 OR). Entsprechend kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht einfach anordnen, dass Überstunden kompensiert werden müssen, wenn eine Betriebsstörung auftritt. Aus Art. 321 OR ergibt sich aber die Pflicht der Arbeitnehmerin, in guten Treuen bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken, d.h. einer Kompensation zuzustimmen, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers dies erfordern und ihrerseits keine gewichtigen Interessen dagegensprechen. In aller Regel wird es der Arbeitnehmerin zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn nun der Betrieb wegen der Pandemie die Arbeit reduzieren muss. Die Arbeitnehmerin ist dann verpflichtet, der Kompensation zuzustimmen.

b. Ferien

Betreffend **den Bezug und die Anordnung von Ferien** gilt folgendes:

- Bereits in gegenseitigem Einvernehmen **vereinbarte Ferien sind zu beziehen**. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Ferienrückzug durch die Mitarbeiter zuzustimmen, auch nicht, wenn sie ihre Ferien nicht wie geplant verbringen können. Sollte es allerdings zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein und der Arbeitnehmer dürfte seine geplanten Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.
- Die kurzfristige **Anordnung von Betriebsferien** ist auch während der Krise eher nicht zulässig, da die einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber frühzeitig, in der Regel 3 Monate im Voraus erfolgen muss.
- Dem Arbeitgeber ist es ausserdem in der momentan besonderen Situation gestattet, eine **Ferienstperre** anzuordnen. Dies deshalb, weil ihm gemäss Gesetz ([Art 329c Abs. 2 OR](#)) das Recht zukommt, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Dies beinhaltet auch das Weisungsrecht, den Arbeitnehmern aufgrund betrieblicher Bedürfnisse für

eine gewisse Zeit den Bezug von Ferien zu verweigern. Einzige Schranke diesbezüglich ist, dass wenn der Arbeitgeber aufgrund der Feriensperre einigen Mitarbeitern bereits bewilligte Ferien wieder aberkennt, **er für allfällige Stornierungskosten aufkommen muss**. Wie lange die Feriensperre dauert, kann der Arbeitgeber bestimmen, es muss für die Arbeitnehmer aber zumutbar sein.

Verhaltensordnungen in Bezug auf Ferien:

Nach Art. 329c OR hat der Arbeitgeber ein **Ferienbestimmungsrecht**. Eingeschränkt wird dieses unter anderem dadurch, dass der Ferienzeitpunkt frühzeitig festgelegt werden muss und dass auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht genommen werden muss. Ob der Arbeitgeber ein **Reiseverbot** verhängen kann, ist rechtlich umstritten und eher zu verneinen. Es sollte versucht werden, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Sollte dies nicht möglich sein, so könnte der Arbeitgeber eine Anordnung im Hinblick auf das Verhalten des Arbeitnehmers nach einem Aufenthalt im Ausland erlassen. So kann der Arbeitgeber z.B. anordnen, dass sich die Arbeitnehmerin nach der Rückkehr aus den Ferien im Ausland in Quarantäne zu begeben hat und für wie lange. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dann aber verpflichtet, für diese Zeit den Lohn zu bezahlen (für eine maximale Dauer gemäss Art. 324a OR). Allenfalls kann mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass er für die Zeit der Quarantäne Ferien bezieht oder Überstunden kompensiert. Ist der Arbeitnehmer aufgrund **Selbstverschulden** an der Arbeit verhindert (z.B. weil die Rückreise aus dem Ausland nicht mehr möglich ist, oder weil er sich in obligatorische Quarantäne nach dem Aufenthalt in einem bestimmten Land begeben muss), ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn»). Wer ab dem 6. Juli 2020 in ein Risikogebiet reist und sich nach der Rückkehr in die Schweiz in obligatorische Quarantäne begeben muss, hat auch keinen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Das BAG führt eine entsprechende Liste über die Risikogebiete, welche regelmässig angepasst wird. Ausserdem empfiehlt es sich, sich bei der [Botschaft oder dem Konsulat des Ziellandes](#) laufend über die aktuellen Einreisebestimmungen bzw. beim Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten regelmässig über die [aktuellen Reiseempfehlungen](#) zu informieren.

c. Anordnung von Überstunden

Betreffend die **Anordnen von Überstunden** gilt, dass der Arbeitnehmer aufgrund von [Art. 321c Abs. 1 OR](#) verpflichtet ist, Überstunden zu leisten, wenn es die betriebliche Situation erfordert und es für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Eine betriebliche Situation wie jene, dass das Patientenaufkommen krisenbedingt vorübergehend grösser ist, kann die Anordnung von Überstunden rechtfertigen. Für den einzelnen Arbeitnehmer können gegen das Leisten von Überstunden persönliche Umstände sprechen wie z.B. Betreuungspflichten gegenüber Kindern o.ä. Klar ist, dass diese Überstundenarbeit gemäss Art. 321c Abs. 3 OR entweder **entschädigt** werden muss (wenn nichts anderes vereinbart ist mit 25% Lohnzuschlag) oder mit

Einverständnis des Arbeitnehmers **kompensiert** werden kann. Allerdings erlaubt es diese gesetzliche Regelung auch, dass man vertraglich eine Entschädigung oder Kompensation der Überstunden ganz wegbedingt. Deshalb ist zu empfehlen, wenn es zur Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber kommen sollte, die vertraglichen Regelungen zu überprüfen und allenfalls gegenüber dem Arbeitgeber darauf zu bestehen, dass die vertragliche Regelung entsprechend angepasst oder ergänzt wird, damit Anrecht auf Entschädigung oder Kompensation der geleisteten Überstunden besteht.

d. Weisungen in Bezug auf das Verhalten in der Freizeit

Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 328 Obligationenrecht (OR) und Art. 6 Arbeitsgesetz (ArG) die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Ihn trifft eine weitreichende Fürsorgepflicht. Er hat sämtliche Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig sind zu treffen, um den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten. Dabei ist der Grundsatz der Angemessenheit und der Verhältnismässigkeit zu wahren. Der Arbeitgeber hat jedoch nur die ihm zumutbaren Schutzvorkehrungen zu treffen. Nach Art. 321d OR hat der Arbeitgeber das Recht, Weisungen und Anordnungen einseitig zu erlassen und durchzusetzen. Beschränkt wird dieses Weisungsrecht durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf daher nur Weisungen erteilen, welche nicht in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen. Im Zusammenhang mit dem Coronavirus kann er daher nur Weisungen erteilen, welche sich auf generelle Regeln des BAG stützen, wie allgemeine Hygiene- und Verhaltensregeln, Abstand halten (1.5m), Maske tragen, wenn Abstand nicht möglich ist, gründlich Hände waschen, Vermeiden von Händeschütteln und in Taschentuch oder Armbeuge husten und niesen. Weitergehende Weisungen wie bzw. Verbote für Besuche eines Nachtclubs, Bars, Konzerts etc. würden zu stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen und dürfen daher nicht erlassen werden.

2.2 Lohnfortzahlungspflicht

Die Lohnfortzahlungspflicht ist je nach Szenario umstritten und nicht einfach zu beurteilen, weshalb verschiedene Meinungen zu lesen sind. Im Zweifelsfall lassen Sie sich von den zuständigen Behörden beraten. Die nachfolgenden Ausführungen gelten grundsätzlich sowohl für Angestellte im Monatslohn als auch für jene im Stundenlohn.

a. Krankheit / Quarantäne

Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter (am Coronavirus), trifft die Arbeitgeberin grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324a Abs. 1) bzw. es greift eine allenfalls abgeschlossene **Krankentaggeldversicherung**. Verzichtet die Arbeitgeberin aber auf die Arbeitsleistung eines Mitarbeitenden, ohne dass diese/r krank ist (z.B. im Falle einer vorsorglichen

Quarantäne), dann greift die Krankentaggeldversicherung nicht. Wenn der Arbeitgeber anordnet, dass der Mitarbeitende – auch ohne Symptome aufzuweisen – aufgrund eines Kontaktes mit einer infizierten Person zu Hause bleiben soll, dann ist dieser weiterhin zur Lohnzahlung verpflichtet. Zudem könnte eine Meldung an den Kanton erfolgen, damit geprüft werden kann, ob Anspruch auf eine Entschädigung durch die Erwerbsersatzordnung (EO) gegeben wäre. Soweit es möglich ist, kann der Arbeitgeber auch anordnen, dass der Mitarbeitende während dieser Zeit Homeoffice machen muss. Wenn die zuständige Behörde oder ein Arzt über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter die Quarantäne verordnet, wird für diese/n Mitarbeiter/in von der zuständigen Ausgleichskasse eine Entschädigung ausgerichtet. Dabei handelt es sich um **maximal 10 Taggelder in Höhe von 80% des Lohnes** (maximal Fr. 196.- pro Tag). Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Anspruch haben sowohl Angestellte als auch Selbstständige. Keinen Lohnanspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleibt (z.B. aus Angst vor einer Ansteckung).

b. Geschlossene Schulen / Kitas, krankes Kind

Seit dem 20. März 2020 kam den Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Schul- oder Kita-Schliessungen unterbrechen mussten, um ihre Kinder (bis 12 Jahre) zu betreuen, eine **Entschädigung aus der EO in Höhe von 80% ihres Lohnes** (maximal Fr. 196.- pro Tag) zu. Der Anspruch hat ab dem 4. Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt waren, also frühestens am 19. März 2020 begonnen. Da gemäss den Beschlüssen des Bundesrates die obligatorischen Schulen seit dem **11. Mai 2020** wieder Präsenzunterricht durchführen dürfen, endete mit diesem Datum grundsätzlich auch der Anspruch auf diese Entschädigung. Der Anspruch besteht unter Umständen weiter, sofern der Schulbesuch weiterhin nicht oder nur eingeschränkt möglich war oder das Kind durch eine Person betreut worden wäre, die einer Risikogruppe angehört. Dieser Anspruch endete jedoch ebenfalls spätestens am **5. Juni 2020**, da der Bundesrat die Einschränkungen für die Risikopersonen auf diesen Zeitpunkt hin aufgehoben hat und daher Grosseltern ihre Enkelkinder wieder betreuen dürfen. Betroffene Eltern können diesen Anspruch rückwirkend noch bis am **16. September 2020** geltend machen. Ab diesem Datum können keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden. Das Gesuch ist an die [zuständige Ausgleichskasse](#) zu richten. Auch Selbstständige hatten auf diese Entschädigungen Anspruch, allerdings lediglich für maximal 30 Tage.

Bei **Kindern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen** hat der Bundesrat die Altersgrenze mit Beschluss vom 17. April 2020 auf 20 Jahre erhöht. Diesbezüglich sind Eltern von Jugendlichen anspruchsberechtigt, die in eine Sonderschule gehen oder einen Intensivpflegezuschlag der IV erhalten. Voraussetzung ist, dass die Sonderschule, respektive die Schule oder die Eingliederungsstätte wegen den Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geschlossen wurde bzw. weiterhin geschlossen bleibt.

Müssen die Eltern zu Hause bleiben, weil das Kind am Coronavirus erkrankt ist, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Eigentlich sind die Eltern gehalten, innert drei Tagen eine

anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind aber am Coronavirus erkrankt, wird sich kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Eltern müssen zu Hause bleiben. Sie haben hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

c. Betriebsschliessung

Hat der Arbeitgeber den Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung zu schliessen, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, da der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt.

Demgemäss schuldet er den Arbeitnehmern gemäss Art. 324 OR grundsätzlich während der gesamten Praxisschliessung den vollen Lohn (keine zeitliche Beschränkung wie bei OR 324a). Allenfalls sind die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht aber dazu verpflichtet, die verpasste Arbeitszeit nachzuholen bzw. vorhandene Überstunden zu kompensieren. Ausserdem kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitslosenkasse Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen (s. nachfolgend).

2.4 Kurzarbeit

Ordnet die zuständige Behörde wieder eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, kann weiterhin bzw. erneut Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit kein Homeoffice anordnen können. Kurzarbeitsentschädigungen können zudem allenfalls dann angefordert werden, wenn die Patienten aufgrund der behördlichen Massnahmen immer noch oder wieder vermehrt ausbleiben.

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Der Arbeitsausfall resultiert aus **behördlichen Massnahmen** oder aus **wirtschaftlichen Gründen**
- Der Arbeitsausfall muss pro Abrechnungsperiode (= 1 Monat) **mindestens 10 %** der Arbeitsstunden ausmachen.
- Das Arbeitsverhältnis darf **nicht gekündigt** sein.
- Der/die Mitarbeitenden müssen der Kurzarbeit **zustimmen**. Im Fall einer Ablehnung muss der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn bezahlen, jedoch hat er die Möglichkeit, die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist vom Arbeitgeber **10 Tage im Voraus** geltend zu machen. Die Kurzarbeitsentschädigung wird innerhalb von 2 Jahren für max. 12 Monate ausgerichtet. **Ab dem 1. September 2020** gilt neu eine Höchstbezugsdauer von **18 Monaten**.

Der Anspruch kann für alle Arbeitnehmenden geltend gemacht werden, welche bei der Arbeitslosenkasse beitragspflichtig sind oder welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, aber das AHV-Rentalter noch nicht erreicht haben.

Die folgenden vom Bundesrat am 20. März 2020 bzw. 8. April 2020 zusätzlich festgelegten Anspruchsberechtigungen sind **per Ende Mai** wieder **aufgehoben** worden:

- Keine Kurzarbeitsentschädigung mehr für arbeitgeberähnliche Angestellte (z.B. Gesellschafter einer GmbH) sowie mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner.
- Keine Kurzarbeitsentschädigung mehr für Lernende.

Folgende Personen sind noch **bis am 31. August 2020** anspruchsberechtigt:

- Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen
- Temporäre Arbeitnehmer und
- Arbeitnehmende auf Abruf

Besonders gefährdete Personen waren **bis Ende Juni 2020** ausserordentlich anspruchsberechtigt, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen hat, um die betroffenen Personen im Arbeitsprozess zu halten (z.B. Telearbeit), aber aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten die gebotenen Vorsichtsmassnahmen nicht umgesetzt werden konnten.

Wird Kurzarbeit angeordnet bzw. bewilligt, erhalten die betroffenen Arbeitnehmenden eine Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt 80% des Verdienstauffalls, d.h. 80% des wegfallenden Lohns.

Ab dem 1. September 2020 bis voraussichtlich am 31. Dezember 2022 gilt eine verkürzte Karenzfrist von einem Tag. In diesem Zeitraum gilt weiterhin, dass die Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre **Überstunden** abbauen müssen, bevor für sie Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden kann. Ebenso werden in diesem Zeitraum Einkommen aus **Zwischenbeschäftigungen** nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet. Ausserdem gilt ab dem 1. September 2020 wieder eine **maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 Monaten**. Folglich verlieren Bewilligungen ihre Gültigkeit, die zu diesem Zeitpunkt älter als 3 Monate sind. Praxen, die ab dem 1. September 2020 noch auf Kurzarbeit angewiesen sind, müssen eine neue Voranmeldung von Kurzarbeit einreichen.

Es wird empfohlen, sich über die Formalitäten und das Vorgehen beim Beantragen von Kurzarbeitsentschädigung direkt beim zuständigen [kantonalen Arbeitsamt](#) zu informieren. Allgemeine Informationen dazu finden sich auf der [Webseite des SECO](#) oder auf [arbeit.swiss](#).

2.5 Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der SwissCovid App und den Coronatests

Die SwissCovid App informiert darüber, wenn man mit einer auf Covid-19 positiv getesteten Person länger als 15 Minuten und mit einem Abstand unter 1.5 Metern Kontakt hatte. Man wird aufgefordert, die in der App genannte Infoline Coronavirus anzurufen, um die weiteren Schritte abzuklären. **In der Regel ist niemand verpflichtet, den Arbeitgeber über einen Kontakt mit einer infizierten Person zu informieren.** Wenn man keine Symptome hat, kann weiterhin zur Arbeit gehen. Man hat strikt die geltenden Hygiene- und Verhaltensregeln zu befolgen und seine Gesundheit zu beobachten. Sollte man sich aufgrund der Meldung der App in freiwillige Quarantäne begeben, ist der Arbeitgeber zu benachrichtigen. Eine Lohnfortzahlung ist in diesem Fall in der Regel nicht geschuldet. Ebenso wird kein Taggeld aus Erwerbsersatz entrichtet. Wenn der Arbeitgeber anordnet, dass man – auch ohne Symptome aufzuweisen – zu Hause bleiben soll, dann ist dieser weiterhin zur Lohnzahlung verpflichtet (s. Ziff. 2.2).

Personen, welche via SwissCovid App eine Meldung erhalten, dass sie engen Kontakt mit einer infizierten Person hatten, sollen sich testen lassen. Die **Kosten dafür werden ab dem 25. Juni 2020 vom Bund getragen.** Ordnet der Arbeitgeber die Durchführung eines Tests an, hat dieser den Test zu bezahlen, sofern dieser überhaupt vorgenommen wird. Will man sich z.B. aufgrund eines Kontakts mit einer infizierten Person freiwillig testen lassen, ohne dass man Symptome aufweist, hat man die Kosten dafür selber zu tragen. Allenfalls kann eine Kostenübernahme bei der eigenen Krankenkasse abgeklärt werden.

3. Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, medizinische Institutionen etc.

Nachdem Gesundheitseinrichtungen wie Spitäler, Kliniken und Arztpraxen sowie Praxen und Einrichtungen von Gesundheitsfachpersonen nach Bundesrecht und kantonalem Recht bis zum 26. April 2020 ausschliesslich medizinisch dringliche Eingriffe und Behandlungen vornehmen durften, dürfen diese Einrichtungen – wozu auch die Podologiepraxen gehören – am 27. April 2020 wieder ihren normalen Betrieb aufnehmen und wieder sämtliche, auch nicht-dringliche Behandlungen vornehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein **Schutzkonzept** umgesetzt wird, welches gewährleistet, dass das Übertragungsrisiko sowohl für Patientinnen und Patienten als auch für die in der Praxis tätigen Personen minimiert wird. Der Schweizerische Podologen-Verband SPV hat basierend auf der [Covid-19-Verordnung besondere Lage](#) ein [Schutzkonzept für den Betrieb einer Podologie-Praxis unter COVID-19](#) erarbeitet. **Jede Praxisinhaberin, jeder Praxisinhaber ist selbst verantwortlich, das Konzept in der Praxis umzusetzen und – zum Schutze der Patienten und des Praxisteam – alle nötigen Vorkehrungen zu treffen.** Es gilt zudem die Bestimmungen der jeweiligen kantonalen Behörden zu beachten. Ebenso müssen die Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber sorgfältig und umfassend über das Schutzkonzept informiert werden. Bei Unklarheiten empfehlen wir Ihnen, sich an den zuständigen Kantonsarzt zu wenden.

4. Einsatz von besonders gefährdeten Personen

Der Schutz von besonders gefährdeten Personen wurde **per 22. Juni 2020 aufgehoben**. Das bedeutet, dass auch diese Personen, wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren müssen. Es sind keine anderen Massnahmen mehr zu treffen, als bei den übrigen Arbeitnehmern.

5. Entschädigung und Unterstützungshilfen bei Erwerbsausfällen für Selbstständige

Am 20. März 2020 hat der Bundesrat erstmals konkrete **finanzielle Unterstützung für selbstständig Tätige** gesprochen, um die wirtschaftlichen Folgen der Bekämpfung des Coronavirus für Unternehmen und Selbstständigerwerbende abzufedern. Ein Überblick über die aktuellen Massnahmen findet sich auf der [Webseite des Bundesamtes für Sozialversicherungen BSV](#). Neben Unterstützungsmassnahmen in der beruflichen Vorsorge können Selbstständigerwerbende auch von einer **Erwerbsausfallentschädigung** profitieren. Sie erhalten in Anlehnung an die Erwerb ersatzordnung EO ein **Taggeld in Höhe von 80% ihres Einkommens** (maximal Fr. 196.- pro Tag), wenn sie aufgrund der Bekämpfung des Coronavirus einen Erwerbsausfall erleiden. Am 16. April 2020 hat der Bundesrat den Anspruch auf Corona-Erwerb ersatz ausgeweitet. Dieselbe Entschädigung erhalten damit auch jene Selbstständigerwerbenden, die nur indirekt von behördlichen Massnahmen betroffen sind, weil sie zwar gemäss der COVID-19-Verordnung 2 weiterarbeiten durften, aber wegen den Massnahmen weniger oder keine Arbeit mehr hatten (dazu gehören u.a. auch selbstständig tätige Podologinnen und Podologen). Voraussetzung ist allerdings, dass das AHV-pflichtige Erwerbseinkommen **höher ist als CHF 10'000, aber CHF 90'000 nicht übersteigt**. Der Anspruch entsteht rückwirkend ab dem 1. Tag des Erwerbseinbruchs, frühestens also ab dem 17. März 2020 und endete ursprünglich am 16. Mai 2020. An seiner Sitzung vom 1. Juli 2020 hat der Bundesrat nun aber beschlossen, diesen Anspruch **bis zum 16. September 2020 zu verlängern**. Die Ausgleichskassen haben ihre Leistungen ursprünglich automatisch auf diesen Zeitpunkt hin eingestellt, werden nun aber die Wiederaufnahme der Zahlungen veranlassen und die betroffenen Personen entsprechend informieren. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den [AHV-Ausgleichskassen](#) vorgenommen.

Ausserdem können Unternehmen, die weniger Löhne auszahlen, und Selbstständige, die tiefere Einkommen haben, dies ihrer Ausgleichskasse melden können und die Akontozahlungen unkompliziert reduzieren.

Um die Betroffenen zu unterstützen, stehen Informationsmaterial und Online-Antragsformulare bei den [AHV-Ausgleichskassen](#) zur Verfügung.

Schweizerischer Podologen-Verband SPV
Merkblatt Coronavirus

Zudem erfolgt weiterhin Soforthilfe mittels verbürgter **COVID-Überbrückungskredite**: Alle betroffenen Unternehmen (auch Einzelunternehmen) können rasch und unkompliziert Kreditbeträge bei ihrer Hausbank zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen beantragen. Kreditgesuche können bis am 31. Juli 2020 [hier](#) eingereicht werden.

Bitte informieren Sie sich regelmässig auf der [Website des BAG](#) über die aktuellen Neuigkeiten betreffend Corona-Virus.